المنجي الدُّكالي

GLD

دليل الموظف للدفاع عن حقوقه

نشر وتوزيع : مجمع الأطرش لتوزيع الكتاب المختص

بحث في سبل الدفاع التي يمكن للعون العمومي انتهاجها عند الاقتضاء، من أجل ضمان التمتع بأية حقوق تفرضها استحقاقات الشغل على الإدارة.
فبالتدرج في المسعى، يمكن للعون المعني أن يلجأ إلى أي جهة مخولة بالنظر، سواء أكانت هيئة رسمية أو غير رسمية ومن أصحاب القرار أو الاستشارة.

المنجي الدّكــالي

دليــل الموظـف للدفاع عن حقوقه

بحث في سبل الدفاع التي يمكن للعون العمومي انتهاجها عند الاقتضاء، من أجل ضمان التمتع بأية حقوق تفرضها استحقاقات الشغل على الإدارة.

فبالتدرج في المسعى، يمكن للعون المعني أن يلجأ إلى أي جهة مخولة بالنظر، سواء أكانت هيئة رسمية أو غير رسمية ومن أصحاب القرار أو الاستشارة.

الإهداء:

إلى كل من ينادي بإحقاق الحقوق و ينهض للدفاع عنها.

المقدمة.

للعون العمومي حقوق مخوّلة بوصفه عاملا في ميدان الوظيفة العمومية. و من المفروض أن يتمتع كل عون بحقوقه كاملة، بما فيها من امتيازات و ضمانات و مصالح مشروعة أقرّها القانون لفائدته.

و بالنسبة لمختلف أعوان الوظيفة العمومية، فإن أنظمتهم الأساسية تشكّل الأطر القانونية الخاصة التي تحدد حقوقهم فضلا عن واجباتهم، وفق طبيعة أسلاكهم المهنية.

وباستثناء رجال القضاء و العسكريين و قوات الأمن الداخلي و أعوان الديوانة الذين يخضعون لأنظمة أساسية متميزة، فإن جميع أعوان الوظيفة العمومية يخضعون لأحكام النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصّبغة الإدارية.

و جريا على العادة، فإنه يُطلق على هذا النظام الأساسي إسم النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية و اختصارا إسم قانون الوظيفة العمومية؛ وهو القانون عدد 112 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 كما وقع تنقيحه و إتمامه لاحقا.

وكما هو معلوم، فقد تفرّعت عن ذلك النظام الأساسي العام أنظمة أساسية خاصة تـُغطـّي مختلف الأسلاك المعنية بالأمر.

ومن الجائز لبعض الأنظمة الخاصة أن تخالف أحكام النظام الأساسي العام التي قد لا تتماشى و طبيعة وظائف أعوانها، كما نص عليه الفصل 2 (جديد) من قانون الوظيفة العمومية. و الأمر خاص بالأسلاك التالية:

- سلك أعضاء هيئة المراقبة العامة للمصالح العمومية.
- سلك مهندسي و تقنيي الإدارة.

- سلك الإطار العالي للمصالح الخارجية بالإدارة الجهوية.
- سلك مراقبي التراتيب البلدية.
- السلك الديبلوماسي.
- سلك الأعوان الإداريين و التقنيين لوزارة الشؤون الخارجية.
- سلك أعضاء الرقابة العامة للمالية.
- سلك أعضاء هيئة الرقابة العامة لأملاك الدولة و الشؤون العقارية.
- سلك محرري العقود بإدارة الملكية العقارية.
- سلك المصالح النشيطة للغابات.
- سلك المراقبة الاقتصادية.
- سلك المنشطين الرياضيين.
- السلك الطبي و الموازي له.
- سلك التعليم.

و أما عن الأعوان الذين لا يخضعون أصلا للنظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية، فتنطبق عليهم أنظمة أساسية متميزة. و الأمر خاص بالأسلاك الآتي ذكرها:

فأما رجال القضاء، فإن كانوا من الصنف العدلي فتنطبق عليهم أحكام القانون عدد 29 المؤرخ في 14 جويلية 1967. و إن كانوا أعضاء المحكمة الإدارية، فأحكام القانون عدد 67 المؤرخ في غرة أوت 1972. و إن كانوا أعضاء دائرة المحاسبات، فأحكام المرسوم عدد 6 المؤرخ في 26 سبتمبر 1970.

و أما العسكريون، فهم يخضعون إلى النظام الأساسي العام الصادر بمقتضى القانون عدد 20 المؤرخ في 31 ماي 1967، كما يخضعون إلى

النظام الأساسي الخاص الذي صدر بمقتضى الأمر عدد 380 المؤرخ في 6 ديسمبر 1972.

و أما أعوان قوات الأمن الداخلي، فهم يخضعون جميعا لأحكام القانون عدد 70 المؤرخ في 6 أوت 1982، كما يخضعون حسب أسلاكهم الفرعية إلى أنظمتهم الأساسية الخاصة. علما بأن الأعوان المكلفين بأمن رئيس الدولة و الشخصيات الرسمية يخضعون لبعض الأحكام الواردة بالقانون عدد 60 المؤرخ في 2 جوان 1988، كما يخضعون لأحكام الأمر عدد 2131المؤرخ في 31 ديسمبر 1988.

و أما أعوان الديوانة، فإنهم يخضعون لأحكام القانون عدد 46 المؤرخ في 15 ماي 1995، كما يخضعون لأحكام الأمر عدد 2311 المؤرخ في 3 ديسمبر 1996.

و مهما شُرّع من حقوق لفائدة أعوان الوظيفة العمومية و دُوّنت في نصوص قانونية و ترتيبية، فمن المفترض أن يتمتع بها أصحابها بصورة فعلية.

و حسب مجريات الواقع، فإن تيسّر لهذا أو ذاك العون أن يحصل على بعض حقوقه بصورة آلية، فإنه قد يبذل مساعي من أجل الحصول على البعض الآخر.

و بالتدرج في المسعى، يمكن للعون المعني أن يلجأ إلى أي جهة مخولة بالنظر، سواء أكانت هيئة رسمية أو غير رسمية ومن أصحاب الرأي أو القرار الملزم.

و كما جاء بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المصادق عليها وطنيا، فإن كل دولة – طرف فيه – ملزمة بأن توفّر للمتظلمين الضمانات التالي ذكرها:

- إتاحة السبل الفعالة للتظلم لكل من انتهكت حقوقه أو حرياته.

- الفصل في النزاعات المرفوعة، من قبل سلط إدارية أو قضائية مختصة.

- ضمان إنفاذ الأحكام لمصلحة المحكوم لهم.

و في محاولة للإحاطة بجميع سبل الدفاع المتاحة أمام العون العمومي–على الصعيد الوطني – فإنني قد تطرّقت إلى مجمل الجهات المخولة بالنظر، حسب المنهجية التالية:

المحور الأول – لدى اللجان الإدارية المتناصفة.

المحور الثاني – لدى اللجان الطبية المتخصصة.

المحور الثالث – لدى سلط التسلسل أو الإشراف الإداري.

المحور الرابع – لدى المحكمة الإدارية.

المحور الخامس – لدى المحاكم العدلية.

المحور السادس – لدى مصالح الموفق الإداري.

المحور السابع – لدى المنظمات النقابية.

المحور الثامن – لدى المنظمات الحقوقية.

المحور التاسع – لدى المؤسسات الإعلامية.

المحور العاشر – لدى رئاسة الجمهورية.

و لما كانت بلادنا قد صادقت على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و المنظّم لحق التظلم إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان لدى الأمم المتحدة، فما من مانع أمام أي فرد معني أن يعرض قضيته عند الاقتضاء على أنظار تلك اللجنة المختصة.

فتلك اللجنة الدولية مؤهلة للنظر في الشكاوي التي يعرضها عليها سائر المتظلمين الذين لم يفلحوا في الحصول على حقوقهم المرعية، بعد استنفاد جميع طرق التظلم الداخلية المتاحة. و ذلك ما سيقع بيانه في الخاتمة.

المحور الأول – لدى اللجان الإدارية المتناصفة.

*** تقديم.**

في بعض المسائل المهنية، يتعين على الإدارة استشارة اللجان الإدارية المتناصفة. و ذلك قبل إصدار قراراتها بشأن الموظفين و العملة.

و بالنسبة لبعض الأسلاك المعينة، فإن هياكل خاصة تحل محل اللجان المتناصفة في تأمين مثل تلك الاستشارة. و ذلك شأن الأسلاك التالية، بصورة خاصة: سلك القضاء و السلك العسكري و قوات الأمن الداخلي و الديوانة.

و بصرف النظر عن الإدارات التي تحتضن مثل تلك الأسلاك المذكورة، فقد اقتضى الفصل 12 من قانون الوظيفة العمومية أن " تحدث بكل إدارة لجنة أو عدة لجان إدارية متناصفة، يكون أعضاؤها الممثلون للأعوان منتخبين ". و قد ضبط الأمر عدد 1753 المؤرخ في 29 أكتوبر 1990 كيفية تنظيم و تسيير هاته اللجان.

و إن حصر الفصل 12 من القانون المشار إليه مجال اختصاص تلك اللجان في مسائل الترسيم و الترقية و التأديب و إعطاء الأعداد و النقلة الوجوبية لضرورة العمل مع تغيير الإقامة، فإن الفصل 22 من الأمر المذكور قد وسّع من مجال اختصاصها إلى المسائل العالقة بالقصور المهني ورفض الاستقالة و الإحالة الوجوبية على عدم المباشرة.

و كما استقر فقها و قضاء، فإن استشارة مثل تلك الهياكل – في مجال اختصاصها – تعد شكلية جوهرية ذات مساس مباشر بضمان حقوق الأعوان، يترتب عن فقدانها بطلان القرارات الإدارية المتخذة.

الباب 1 – في تسمية أعضاء اللجان.

لدى الإدارات العمومية، تُحدث لجان إدارية متناصفة بالنسبة لكل رتبة

أو سلك من الموظفين أو وحدة من العملة. و تتكون تلك اللجان من أعضاء رسميين و أعضاء نواب متساويين في العدد بالنسبة لممثلي الأعوان و ممثلي الإدارة.

و كما هو معمول به، فإن الإدارة تسمّي ممثليها في اللجان المتناصفة عن طريق التعيين. أما الأعوان، فيسمّون ممثليهم عن طريق الانتخاب. و على حد السواء، فإن نيابة جميع الأعضاء باللجان تمتد مبدئيا على ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

القسم 1 – انتخاب ممثلي الأعوان.

لقد اقتضى الفصل 5 من الأمر المنظّم للجان الإدارية المتناصفة تمثيل الأعوان بمختلف اللجان، حسب البيانات التالية:

- عضو رسمي و عضو نائب، إذا كان عدد الموظفين أو العملة المنتمين لنفس الرتبة أو الوحدة دون العشرين.
- عضوان رسميان و عضوان نائبان، إذا كان عدد الموظفين أو العملة المنتمين لنفس الرتبة أو الوحدة يساوي أو يفوق العشرين.
- أربعة أعضاء رسميين و أربعة أعضاء نواب، إذا كان عدد الأعوان المنتسبين لأي سلك – يتكون من رتبة واحدة – يفوق الألف.

و مبدئيا، فإنه يعتبر ناخبا للجنة ما* كل عون ينتمي – حسب الحالة – إلى الرتبة أو السلك أو إلى الوحدة المعنية بالتمثيل. غير أن من كان في حالة عدم مباشرة لا يُعدّ ناخبا.

أما المترشح لعضوية اللجنة**، فيجب أن تتوفر فيه صفة الناخب دون أن

---

* راجع الفصل 12 من الأمر عدد 1753 لسنة 1990.

** راجع الفصل 14 من الأمر عدد 1753 لسنة 1990.

يكون متمتعا بعطلة مرض طويل الأمد أو قد تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية و لم يقع مَحْوها لاحقا.

وبحسن اختيارهم لممثليهم في اللجان الإدارية المتناصفة، يُوفر الأعوان بأنفسهم سندا مدافعا عن مصالحهم، في حدود مشمولات تلك الهياكل الاستشارية.

القسم 2 – تعيين ممثلي الإدارة.

بعد الإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الأعوان، تقوم الإدارة بدورها بتسمية ممثليها في اللجان الإدارية المتناصفة.

و للإدارة أن تختار من يمثلها – في أي لجنة* – من بين الموظفين المترسمين في رتبة من الصنف الفرعي " أ2 " على الأقل. ويكون من ضمنهم رئيس اللجنة، بخطة رئيس مصلحة أو أرقى من ذلك.

و بقرار من الوزير الأول أو الوزير المعني بالأمر تقع – حسب الحالة – تسمية ممثلي الإدارة في اللجان المعنية.

الباب 2 – في الضمانات المكفولة للأعوان.

تجتمع اللجان الإدارية المتناصفة مرة واحدة في السنة و كلما دعت الحاجة إلى ذلك. و من المفروض أن تعقد كل لجنة جلساتها بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع من عدد أعضائها. و إذا لم يكتمل النصاب، فيمكن للجنة أن تعقد اجتماعها لاحقا في حال حضور نصف أعضائها. و في هذه الحالة و تلك، فإن الإدارة مَن يُؤمّن كتابة الجلسة.

و مهما كان موضوع التداول بين الأعضاء، فمن غير الجائز لعضو ما أن يبدي رأيا بخصوص أية مسألة تخص عونا أعلى منه رتبة أو وحدة.

* راجع الفصلين 10 و 25 من الأمر عدد 1753 لسنة 1990.

و إذا كانت اللجان المتناصفة مؤهلة لإبداء رأيها قبل أن تتخذ الإدارة قراراتها في بعض المسائل المعينة، فإن اللجان مؤهلة أيضا لإبداء رأيها بخصوص مراجعة بعض القرارات الإدارية التي سبق اتخاذها في بعض المسائل الأخرى.

القسم 1 – استشارة اللجان قبل إصدار القرار في مسائل معينة.

للجان الإدارية المتناصفة أن تبدي رأيها قبل اتخاذ الإدارة لقراراتها في المسائل التالية: الترسيم، النقلة لضرورة العمل مع تغيير الإقامة، الترقية بالاختيار، الإحالة الوجوبية على عدم المباشرة، القصور المهني و التأديب.

الفرع 1 – في مسألة الترسيم.

في حالتي الانتداب و الترقية،يتعين على الإدارة– بعد انتهاء فترةالتربص – أن تأخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر، من أجل التصريح بالترسيم من عدمه في شأن كل عون معني.

و على اختلاف أسلاك الموظفين و العملة، فإن أنظمتهم الأساسية الخاصة قد ضبطت الشروط و الإجراءات التي تنظّم مسألتي التربص و الترسيم بالنسبة لمختلف الأعوان المعنيين.

الفقرة 1 – فيما يخص الموظفين.

بالنسبة لأسلاك الموظفين عامة، قد تم ضبط مسألتي التربص و الترسيم بأحكام متماثلة.

و على سبيل الذكر، فبالنسبة للسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية – موضوع الأمر عدد 834 المؤرخ في 13 أفريل 1998 – فإن كل موظف من رتبة دون رتبة متصرف رئيس يخضع وجوبا لإجراء التربص.

و ككل الموظفين، فإن مدة تربص الأعوان المعنيين محددة بسنتين إثنتين. و إن كانوا من المتخرجين من المدارس المصادق عليها من الإدارة أو ممن قضّوا ما لا يقل عن العامين في الخدمة المدنية الفعلية بصفة أعوان وقتيين أو متعاقدين، فمدة تربصهم تُختصر إلى سنة واحدة.

و عملا بأحكام الفصل 7 من النظام الأساسي الخاص للسلك المشار إليه، فإن تأطير المتربص يقع طبقا لبرنامج، يتم إعداده و متابعة تنفيذه من قبل موظف يعينه رئيس الإدارة المعنية بالأمر. و من المفروض أن يكون المؤطر من رتبة لا تقلَ عن رتبة المتربص.

و على هذا المؤطر أن يقدم تقارير دورية – في كل ستة أشهر على الأقل – حول تقييم المؤهلات المهنية للعون المتربص. و عليه بتقديم تقرير نهائي في موفى فترة التربص.

أما العون المتربص، فيمكنه الإدلاء بتقرير في ختم التربص يضمّنه ملاحظاته و آراءه حول جميع مراحل التربص.

و على ضوء التقرير النهائي للمؤطر – مُذيّلا بملاحظات الرئيس المباشر و مرفوقا بتقرير المتربص – تقوم اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر بإبداء رأيها في أمر ترسيم العون المعني.

و لرئيس الإدارة أن يبت نهائيا في الأمر؛ فيتم ترسيم الموظف المتربص أو يقع إرجاعه إلى رتبته الأصلية أو يوضع حد لانتدابه، إن لم يكن تابعا للإدارة.

أما إذا لم يقع البت في أمر ترسيم المتربص بعد مرور أربع سنوات عن تاريخ انتدابه أو ترقيته، فإن الموظف المعني يعتبر مترسما بصفة وجوبية.

الفقرة 2 – فيما يخص العملة.

بالنسبة لسائر العملة، قد تم ضبط مسألتي التربص و الترسيم بأحكام موحدة. فقد حُدّدت مدة تربصهم جميعا بعامين.

و قد اقتضى الفصل 4 من نظامهم الأساسي الخاص – موضوع الأمر عدد 2509 المؤرخ في 18 ديسمبر 1998 – أن يقع تأطير العامل المتربص طبقا لبرنامج، يتم إعداده ومتابعة تنفيذه من قبل عون يعينه رئيس الإدارة المعنية بالأمر. و يشترط في المؤطر أن يكون من صنف لا يقلّ عن صنف المتربص.

وبعد إتمام التربص، على الإدارة أن تأخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة للبت في الأمر؛ إما بترسيم العامل المتربص أو بإعادته إلى صنفه الأصلي أو بإعفائه من العمل، إن لم يكن تابعا من قبل للإدارة.

و إذا لم يقع البت في أمر ترسيم المتربص بعد مضي أربع سنوات عن تاريخ انتدابه أو ترقيته، فإن العامل المعني يعد وجوبيا مترسما.

الفرع 2 – في مسألة النقلة لضرورة العمل مع تغيير الإقامة.

من أجل مصلحة العمل، يمكن للإدارة أن تأمر من تراه مناسبا من أعوانها للنقلة من مكان عمل معين إلى مكان عمل آخر.

و في بعض الحالات المعينة، فإنه يتوجب عليها أن تستشير اللجان الإدارية المتناصفة في الأمر مسبقا.

فبالنسبة للموظفين غير المنتمين للإطارات المشتركة، ففي حال اعتزام نقلة أحدهم وجوبا بين مصالح إدارته المشغلة، فلا بد من استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر، إن كان من شأن النقلة إحداث تغيير في مقر الإقامة. و ذلك كما تقتضيه أحكام الفصل 67 من قانون الوظيفة العمومية.

أمـا بالنسـبة للمـوظفين المنتمـين للإطـارات المشـتركة و كـذلك العملـة، ففي حال اعتزام نقلة أحدهم وجوبا من إدارة عمومية معينة إلى إدارة عمومية أخرى ، فإنه يتحتم استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر. و ذلك على حد سواء، إن كان من شأن النقلة إحداث تغيير في مقر الإقامة أم لا.

وسواء تعلق الأمر بإجراء نقل داخل نفس الإدارة أو بنقل بين بعض الإدارات العمومية، فإن تنزّلت النقل في نطاق إعادة تنظيم الهياكل الإدارية ذاتها – في إطار سياسة اللامركزية أو اللامحورية – فإنه لا داعي لاستشارة اللجان المتناصفة بشأن النقل المبرمجة، كما يستخلص من أحكام الفصل66 من قانون الوظيفة العمومية.

الفرع 3 – في مسألة الترقية بالاختيار.

من الأساليب التي تتبّعها الإدارة في ترقية أعوانها، أسلوب الترقية بالاختيار. وهو الأسلوب الذي يعتمد قائمات الكفاءة، تلك القائمات التي يقع ختمها نهائيا من قبل السلط الإدارية بعد استشارة اللجان الإدارية المتناصفة. و قد ضبط القانون الشروط و الإجراءات المنظّمة لهذا الأسلوب المتوخّى في ترقية الموظفين و العملة.

الفقرة 1 – في الشروط المطلوبة.

هنالك شروط تخص الموظفين و شروط تخص العملة.

فبالنسبة للموظفين–المترشحين للترقية إلى رتبة دون رتبة متصرف رئيس و رتبة معادلة – فقد أوجب الفصل 28 مكرر من قانون الوظيفة العمومية توفر الشروط التالية:

- عدم التمتع بترقية بالاختيار، فيما مضى من مراحل الحياة المهنية.

- اكتساب أقدمية بعشر سنوات على الأقل في الرتبة دون رتبة الارتقاء مباشرة.
- بلوغ سن الأربعين على أقل تقدير.

و فيما يخص المترشحين للترقية إلى رتبة متصرف رئيس أو متصرف عام أو إحدى الرتب المعادلة، فقد اشترط الأمر عدد 834 لسنة 1998 – مثلا – توفر أقدمية لا تقل عن ثماني سنوات في الرتبة دون رتبة الارتقاء مباشرة. و ذلك بخصوص المترشحين من موظفي السلك الإداري المشترك للإدارات العمومية.

أما بالنسبة للعملة، فقد اقتضى الأمر عدد 2509 لسنة 1998 توفر الشروط الآتي ذكرها في المترشحين للترقية:

- أن لا تندرج الترقية بالاختيار إلا في نفس الاختصاص المهني المعني بالترقية.
- التمتع بأقدمية دنيا في الصنف دون صنف الارتقاء مباشرة. و ذلك حسب البيانات التالية:
    - أربع سنوات من أجل الترقية إلى الصنف 2 أو الصنف 3.
    - خمس سنوات من أجل الترقية إلى الصنف 4 و حتى الصنف 10.

الفقرة 2 – في الإجراءات المتبعة.

بعد إحصاء سائر المترشحين للترقية – بعنوان سنة معينة – تبادر الإدارة بتقييم أعوانها، قبل إعلانها عن الفائزين في النهاية.

1- في تقييم الأعوان المترشحين.

سواء تعلق الأمر بترقية موظفين أو عملة، فمن المفروض أن يقع تقييم جدارة كل مترشح من الأعوان المعنيين وفق المقاييس الآتي ذكرها؛ و هي نفس

المقاييس المنصوص عليها بالأمر عدد 2322 لسنة 1994 بخصوص الموظفين و الأمر عدد 2509 لسنة 1998 بخصوص العملة:

- معدل الأعداد المهنية للثلاث سنوات الأخيرة السابقة للسنة التي يقع بعنوانها إعداد قائمة الكفاءة.
- مراحل التكوين التي تابعها العون المعني منذ تسميته – حسب الحالة – بالرتبة أو الصنف دون رتبة أو صنف الارتقاء مباشرة و التي لم يتمكن بواسطتها من الارتقاء.

و بعنوان ذلك، تسند إلى العون المترشح 0،1 نقطة عن كل شهر قضاه في التكوين. و عن المدة التي تقل عن الشهر، تسند إليه 300/1 نقطة عن اليوم الواحد.

- الأقدمية المسجلة – حسب الحالة – في الرتبة أو الصنف دون رتبة أو صنف الارتقاء مباشرة.

و تسند للمترشح 0،1 نقطة عن كل شهر أقدمية سُجّل. و بخصوص مدة الأقدمية التي تقل عن الشهر، تسند إليه 300/1 نقطة عن اليوم الواحد.

و بالاحتكام إلى مجموع النقاط المسجلة في رصيد كل مترشح للترقية، يقع ترتيب الأعوان المعنيين بقائمة الكفاءة المقترحة.

و إذا ما تساوى بعض المترشحين في إجمالي النقاط المسندة، فيكون الترجيح بينهم حسب الأقدمية الإدارية العامة. و إن تساوت أقدميتهم، فحسب التقدم في السن.

و كتاريخ موحد لتقدير الأقدمية و السن، فإنه يتم اعتماد يوم إعداد قائمة الكفاءة المعينة أو عند الاقتضاء يوم 31 ديسمبر من السنة التي يتم بعنوانها

إعداد تلك القائمة.

و بعد الانتهاء من ترتيب سائر الأعوان المترشحين للترقية، يتوجب على الإدارة عرض القائمات التي أعدتها على اللجان الإدارية المتناصفة لإبداء رأيها.

و للوزير المعني بالأمر أن يدخل تحويراته على ترتيب المترشحين للترقية إن كانوا موظفين من الصنف " أ " أو من الصنف " ب "، حسبما ورد بالفصل 28 من قانون الوظيفة العمومية.

2 – في تسمية الأعوان الفائزين.

في حدود عدد الخطط المراد سد شغورها على مستوى أي رتبة أو صنف، يقوم الوزير المعني بختم قائمة الموظفين أو العملة الفائزين بالترقية. و تُنشر جميع القائمات الخاصة بالموظفين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

وحسب ترتيبهم بالقوائم النهائية، تقع تسمية الأعوان الفائزين برتبهم وأصنافهم الجديدة. و من المفترض أن يقبل كل موظف أو عامل شملته الترقية بالمهام التي تُوكَل إليه ضمن ترتيبه الجديد و إلا أمكن للإدارة أن تلغي تسميته الجديدة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة، كما ورد بالفصل 32 من قانون الوظيفة العمومية.

الفرع 4 – في الإحالة الوجوبية على عدم المباشرة.

في حال الإصابة بمرض عادي أو بمرض طويل الأمد، يحق للعون المعني التمتع بعطلة مرض.

و إذا استنفد موظف أو عامل جميع حقوقه في العطلة و لم يقو على استئناف عمله، فإنه يوضع وجوبا في حالة عدم المباشرة بعد استشارة اللجنة الإدارية

المتناصفة ذات النظر. و ذلك عملا بأحكام الفصل 69 من قانون الوظيفة العمومية.

الفقرة 1 – ما قبل الإحالة على عدم المباشرة.

كما هو معلوم، يمكن لكل عون عمومي أن يتمتع بعطلة مرض عادي في صورة إصابته بمرض ثابت يجعله عاجزا عن مباشرة عمله. و تختلف المدد القصوى لعطل المرض العادي باختلاف أصناف الأعوان العموميين.

فبالنسبة للموظف أو العامل الذي باشر مهامه طيلة فترة لا تقل عن 365 يوما، فمن حقه التمتع بعطلة لمدة أقصاها إثني عشر شهرا، منها شهران بكامل المرتب و عشرة أشهر بنصفه. و إن لم يكن باشر العمل لسنة كاملة، فله الحق في عطلة بكامل المرتب بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي.

و في صورة الإصابة بأحد الأمراض التالية: السل أو الشلل أو السرطان أو أي مرض عقلي، فإنه يمكن للموظف أو العامل المعني أن يتمتع بعطلة مرض طويل الأمد. و ذلك في حدود خمس سنوات خلال حياته المهنية، منها ثلاث سنوات بكامل المرتب فسنتان بنصفه.

الفقرة 2 – مدة الإحالة على عدم المباشرة.

عند إحالة موظف أو عامل على عدم المباشرة لأسباب صحية، يمكن تحديد مدة الإحالة المقررة بسنة كاملة. و هذه المدة قابلة للتجديد مرتين، إن تطلب الأمر ذلك.

و طيلة إحالته على عدم المباشرة، يواصل العون المعني الانتفاع بكامل التغطية الاجتماعية. فعملا بأحكام الفصل 69 (جديد) من قانون الوظيفة العمومية، تتكفل الإدارة بمساهمات الأجير كاملة علاوة على المساهمات المحمولة عليها بوصفها مشغلا.

الفقرة 3 – عند انتهاء الإحالة على عدم المباشرة.

عند انتهاء مدة عدم المباشرة، ينبغي على الإدارة البت في الحالة الماثلة أمامها.

فإذا تبين أن العون المعني قادر على استئناف عمله دون خشية الضرر، فيمكن إرجاعه إلى العمل. ومن المفترض أن يقبل العون العائد بمركز العمل الذي يعين فيه و إلا أمكن للإدارة إعفاؤه من الوظيف بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر، كما ورد بالفصل 74 من قانون الوظيفة العمومية.

و أما إذا تبين أن العون قد أصبح عاجزا تماما عن الرجوع إلى العمل، فيمكن إحالته مباشرة على التقاعد بعد أخذ رأي لجنة السقوط البدني.

الفرع 5 – في حالة القصور المهني.

إذا تبين قصور أي موظف أو عامل في عمله و اعتزمت إدارته معالجة الوضع، فعليها باستشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر. و ذلك قبل أن تتخذ في شأنه أي قرار من القرارات التي تجيزها أحكام الفصل 81 من قانون الوظيفة العمومية. و تتمثل تلك القرارات في ما يلي:

1- النقلة إلى إطار مماثل بإدارة أخرى.
2- الإحالة على التقاعد، في صورة توفر الشروط المطلوبة.
3- الإدماج في رتبة أو صنف أدنى حسب الحالة. و ذلك في صورة عدم توفر شروط الإحالة على التقاعد.
4- الإعفاء من العمل.

و في جميع الحالات، فإنه ينبغي على اللجنة المتناصفة أن تنظر في مسألة القصور المهني كما لو كان الأمر يتعلق بقضية تأديب. فمن الضروري تمكين

العون المعني من حق الدفاع عن نفسه، قبل إبداء الرأي بشأنه.

و لأن القصور المهني – في مفهومه الصحيح* – يُعزى إلى عدم توفّق العون في أداء مهامه على الرغم من بذل مجهوداته، فإنه لا مجال لاقتراح أي عقاب تأديبي في شأن العون المعني.

ومهما كان من أمر، إذا اتخذت الإدارة قرارها بالإعفاء و لم يكن العون المعني قد استكمل حقوقه للتمتع بجراية التقاعد، فعليها أن تصرف له غرامة الإعفاء المخولة. و قد قدّر الفصل 81 من قانون الوظيفة العمومية تلك الغرامة بمقدار مرتب شهري كامل عن كل سنة في الخدمة المدنية الفعلية. و ذلك في حدود أقصاها مرتبات إثني عشر شهرا.

الفرع 6 – في مادة التأديب.

*** تمهيد.**

إذا أخلّ عون عمومي بأحد واجباته المهنية، فيمكن أن يناله عقاب تأديبي.

والجدير بالإشارة: إذا كان عدم القيام بالواجب المهني يعتبر خطأ يستوجب مساءلة صاحبه، فإن تخلي العون عن ممارسة أي حق من حقوقه المخولة لا يرقى إلى درجة الخطإ التأديبي. فصاحب الحق لا يخضع للمساءلة، سواء مارس حقه أو امتنع عن ممارسته.

و بالنسبة لصنفي الموظفين و العملة، فقد حدد الفصل 51 (جديد) من قانون الوظيفة العمومية في شأنهما قائمة العقوبات التالية:

- عقوبات من الدرجة الأولى:

أولا – الإنذار.

ثانيا – التوبيخ.

---

* يراجع ما جاء بقرار المحكمة الإدارية الصادر تحت عدد 3439 بتاريخ 12 جويلية 1994.

- عقوبات من الدرجة الثانية:

أولا – التأخير في التدرج لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و سنة على أقصى تقدير.

ثانيا – النقلة الوجوبية مع تغيير مقر الإقامة.

ثالثا – الرفت المؤقت لمدة أقصاها ستة أشهر مع الحرمان من المرتب.

رابعا – العزل بدون توقيف الحق في جراية التقاعد.

و بخصوص العقوبات من الدرجة الثانية، فإنه لا يجوز للإدارة تسليط أية عقوبة منها في حق أي كان من أعوانها إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديبي في هذه الحالة.

و فيما عدا تسليط عقوبة العزل، يمكن لرئيس الإدارة المعني بالأمر أن يفوض سلطته التأديبية أو إمضاءه – لاتخاذ قرار الإحالة على المجلس التأديبي و قرار العقوبة – إلى أحد الإطارات السامية بإدارته؛ و هي الإطارات التي لا تقل مرتبة عن خطة مدير عام إدارة مركزية.

الفقرة 1 – قبل انعقاد مجلس التأديب.

من أهم الأعمال التي تسبق انعقاد المجلس التأديبي، إصدار قرار الإحالة على المجلس و توجيه الاستدعاء إلى العون الملاحق و فسح المجال أمام المعني بالأمر للإطلاع على ملفه التأديبي و الشخصي.

1 – إصدار قرار الإحالة على المجلس.

لإحالة أي موظف أو عامل على مجلس التأديب، يتعين على السلطة التأديبية إصدار تقرير في الغرض يبين بصورة واضحة جميع الأفعال المنسوبة إلى العون المعني و عند الاقتضاء، الظروف التي وقع فيها ارتكاب الأخطاء

المسجلة. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 51 (جديد) من قانون الوظيفة العمومية.

و إذا ما اعتبر الخطأ جسيما، جاز للإدارة إيقاف العون حالا عن عمله، عملا بأحكام الفصل 56 من نفس القانون. أما إذا تمثّل الخطأ المقترف في جنحة أو جناية، فمن المفروض رفع القضية فورا إلى النيابة العمومية.

و في كل الأحوال، يجب إعلام العون المعني بكل ما ينسب إليه من خطأ أو مخالفة، منذ إثارة الدعوى التأديبية ضده. فذلك ما تقتضيه ضمنيا أحكام الفصل 52 من قانون الوظيفة العمومية.

2 – توجيه الاستدعاء إلى العون الملاحق.

للمثول أمام المجلس التأديبي، يتحتم على الإدارة توجيه استدعاء كتابي إلى العون الملاحق، في أجل لا يقل عن 15 يوما قبل اجتماع المجلس. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 52 من قانون الوظيفة العمومية.

و إذا تعلق الأمر بعون موقوف عن العمل، فيجب دعوة مجلس التأديب للانعقاد في شأنه خلال شهر من تاريخ إيقافه، كما نص عليه الفصل 56 من القانون المذكور.

3 – اطلاع العون على ملفه التأديبي و الشخصي.

لتحضير دفاعه، يحق للعون المعني الاطلاع على جميع وثائق ملفه التأديبي و أخذ نسخ منها. و إضافة لذلك، يحق له الاطلاع على ملفه الشخصي. وذلك كما هو منصوص عليه بالفصل 52 من قانون الوظيفة العمومية.

و لممارسة حقه، ينبغي على العون الملاحق أن يبادر بطلب الاطلاع على هذا وذاك الملف. إذ لا مجال لمُحاجَجَة الإدارة إلا برفضها تسليم الملف الذي يُطلب منها.

الفقرة 2 ـ أثناء انعقاد مجلس التأديب.

قبل التطرق إلى مسألتي ادعاء الإدارة و حق العون في الدفاع عن نفسه، فإنه يجدر لفت النظر إلى ما قضت به المحكمة الإدارية بخصوص تشكيلة المجلس التأديبي.

فقد قضت المحكمة بقرارها الصادر في 28 جوان 1989 بأن تظلّ تشكيلة مجلس التأديب ثابتة بهيئة وحيدة، لا تقبل التغيير منذ شروعها في سماع العون الملاحق حتى إفضائها بالرأي إلى صاحب القرار التأديبي.

1 ـ في ادعاء الإدارة.

أمام المجلس التأديبي، لا يكفي توجيه الإدعاءات ضد العون الملاحق. بل لا بد من إثبات الوقائع المكونة للخطإ المنسوب إليه، حتى يمكن مؤاخذته على هذا الأساس. و قد استقر فقه القضاء الإداري على إلقاء عبء الإثبات على كاهل الإدارة في القضايا التأديبية.

و طالما لم تتوصّل الإدارة إلى إثبات الأفعال التي تدّعيها ضد أي عون من أعوانها، فلا شرعية للعقوبة التي تسلطها عليه، كما قضت بذلك المحكمة الإدارية في القضية عدد 3320 بتاريخ 13 جويلية 1994.

2 ـ في حقوق الدفاع.

للعون الماثل أمام مجلس التأديب أن يرد على ادعاءات الإدارة بكل ما من شأنه أن يثبت براءته. فمن حقه الإدلاء بما له من ملاحظات كتابية أو شفاهية في الغرض. و بإمكانه استحضار الشهود و الاستعانة بشخص يدافع عنه. و ذلك كما هومنصوص عليه بالفصل 52 من قانون الوظيفة العمومية.

أما إذا تعذر الحضور على العون الملاحق، فيمكنه توكيل شخص ليتولى الدفاع عنه أمام المجلس التأديبي.

الفقرة 3 – بعد انعقاد مجلس التأديب.

سواء اكتفى المجلس التأديبي بما دار أمامه خلال انعقاد جلسته المقررة أو أذِن بإجراء بحث تكميلي عند الاقتضاء، فما عليه في النهاية إلا إبداء رأيه – بتسليط العقاب من عدمه – إلى صاحب القرار التأديبي.

1 – في رأي المجلس التأديبي.

إذا ارتأى المجلس تسليط عقاب تأديبي على العون الملاحق، فعليه أن يبدي رأيا معللا في العقوبة المقترحة، في غضون شهر من تاريخ تعهده بالملف التأديبي. وفي حال إجراء بحث في القضية بطلب من المجلس، فيمكن تمديد الأجل ليبلغ حد الشهرين. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 55 من قانون الوظيفة العمومية.

2 – في قرار السلطة التأديبية.

لئن علّق المشرع تقرير أية عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية على استشارة المجلس التأديبي، فإنه لم يقيّد السلطة التأديبية في المقابل بالرأي الذي تبديه تلك الهيئة الاستشارية.

و إن كان بوسع الإدارة أن تتبنّى أو تخالف الرأي المقترح، فإن قرارها يكون فاقدا للشرعية في حال ثبوت عدم التناسب الواضح بين درجتي الخطإ المرتكب و العقوبة المسلطة. و قد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 433 المؤرخ في 22 جوان 1981 أن " القاضي لا يمتد إجراء مراقبته إلى تقدير نسبة درجة العقاب المسلط إلا إذا تبين عدم التلاؤم الواضح بين نسبتي الخطإ و العقوبة ".

و متى أصدرت الإدارة قرارها بشأن عون موقوف عن العمل، فيجب عليها تسوية وضعيته في أجل ثلاثة أشهر من تاريخ إيقافه. و طالما لم يقض

القرار بعقوبة العزل، حُقّ للعون المعني أن يسترجع كامل أجره الموافق لمدة إيقافه عن العمل، بعد خصم الجزء المقابل لمدة الرفت المؤقت في حال اتخاذ تلك العقوبة بشأنه. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 56 من قانون الوظيفة العمومية.

القسم 2 – استشارة اللجان حول مراجعة بعض القرارات الخاصة.

إذا ما طلب موظف أو عامل من إدارته مراجعة عدده المهني أو إعادة النظر في مطلب استقالته من بعد رفضه، فعلى الإدارة المعنية أن ترفع الأمر إلى اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر. و ذلك قبل أن تبت نهائيا في المطلب المقدم.

الفرع 1 – حول مراجعة العدد المهني.

من المفروض أن تقوم الإدارة – خلال شهر جانفي من كل سنة – بإعلام كل موظف أو عامل معني بالعدد المهني الذي أسند إليه بعنوان السنة المنقضية.

و إذا ما ارتأى عون أن العدد المسند•إليه غير مُجْز، فبإمكانه أن يطلب من اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر دعوة الإدارة لمراجعة عدده، كما هو منصوص عليه بالفصل 22 من قانون الوظيفة العمومية. و للإدارة أن تتخذ قرارها في المسألة؛ فتستجيب لطلب العون أو تـُعدّل عدده أو ترفض طلبه.

و الجدير بالتذكير أن حق إسناد الأعداد المهنية يعود إلى رئيس الإدارة المشغلة. وقد نظـّم الأمر عدد 1706 المؤرخ في 15 أوت 1994 كيفية إسناد العدد المهني. فهذا العدد يتم تقديره حسب المقاييس التالية:

- كمية العمل.
- كيفية العمل.
- العلاقات و المظهر.

- المثابرة.

- المواظبة.

و حيث أن العدد الفرعي المسند حسب كل مقياس يتراوح من 0 إلى 20، فإن العدد المهني الجملي يكون متراوحا من 0 إلى 100.

الفرع 2 – حول مراجعة القرار القاضي برفض الاستقالة.

إذا ما تقدم موظف أو عامل بمطلب استقالة إلى إدارته و رُفض طلبه، فبإمكانه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

و على هذه اللجنة أن توافي السلطة الإدارية برأي معلل في الغرض، كما هو منصوص عليه بالفصل 77 من قانون الوظيفة العمومية. و لرئيس الإدارة المعنية أن يصدر قراره في المسألة؛ فيعود ليقبل الاستقالة أو يتمسك برفضها.

و طالما لم يصدر القرار بقبول الاستقالة، فإن مغادرة العون المعني لوظيفه قد يعرّضه لعقاب تأديبي. و كذلك الحال، إن صدر القرار بقبول الاستقالة و انقطع العون عن عمله قبل التاريخ المحدد لبدء سريان مفعول القرار الصادر.

و هكذا، فباستكمال المسألة العالقة برفض الاستقالة، يتم استيفاء جميع المسائل الممكن عرضها على اللجان الإدارية المتناصفة.

وحتى يكون لآراء اللجان أثر أكبر في المسائل التي تتولى فيها النظر، فإنه يجدر تقييد الإدارة بالآراء الصادرة بخصوص جميع المسائل التي يستدعي فيها النظر اتباع إجراءات مدققة، كمسائل الترسيم و التأديب و الترقية بالاختيار.

المحور الثاني – لدى اللجان الطبية المتخصصة.

*** تقديم.**

إذا كانت الإدارة ملزمة باستشارة بعض الهياكل المعينة في بعض المسائل المهنية التي تهم أعوانها، فإنها ملزمة أيضا باستشارة اللجان الطبية بخصوص بعض حالاتهم الصحية. و الإدارة مقيدة مبدئيا بالآراء التي تبديها اللجان الطبية.

و باستثناء العسكريين و قوات الأمن الداخلي و أعوان الديوانة الذين تنطبق بشأنهم أحكام خاصة، فإن سُجّل حادث أو مرض غير مهني بخصوص أي عون عمومي، فعلى إدارته استشارة إحدى اللجان الطبية المؤهلة، عند اللزوم. و إن تعلق الأمر بحادث شغل أو مرض مهني، فعليها باستشارة اللجنة الطبية المركزية لحوادث الشغل و الأمراض المهنية.

و كما تمت الإشارة إليه، فإن عدم استشارة الهياكل المتخصصة – في المسائل التي ترجع إليها بالنظر – إنما يترتب عنها بطلان القرارات الإدارية المتخذة.

الباب 1 – لدى اللجان الطبية المعنية بالحوادث و الأمراض غير المهنية.

في حال تسجيل حادث أو مرض غير مهني، يتعين على الإدارة عند اللزوم استشارة اللجنة الطبية لعطل المرض في أمر العون المعني. و إذا أصبح العون عاجزا عن استئناف عمله، فيجب استشارة لجنة السقوط البدني في شأنه.

القسم 1- لدى اللجان الطبية لعطل المرض.

في حال الإصابة بمرض – دون المرض المهني – يمكن للعون العمومي أن يتمتع حسب الحالة بعطلة مرض عادي أو بعطلة مرض طويل الأمد.

و سواء تعلق الأمر بمرض عادي أو بمرض طويل الأمد، فإن الإدارة لا تمنح العطل المخولة لأعوانها إلا بناء على رأي بالموافقة صادر عن اللجان

الطبية المختصة. و استثناء لذلك*، فإن عطل المرض العادي – التي لا تتجاوز في مجموعها 30 يوما عن كل فترة 365 يوما – يمكن إسنادها من قبل رئيس الإدارة مباشرة. وذلك ما لم تُسجّل عطلة المرض عقب عطلة استراحة.

و إذا كان لزاما على الإدارة استشارة اللجان الطبية قبل البت في مطالب عطل المرض، فإنه يتعين عليها أن تعرض الأمر – حسب الحالة الماثلة – على اللجنة الطبية الوزارية و الجهوية لعطل المرض أو على اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويل الأمد. و قد نظّم الأمر عدد 815 المؤرخ في 14 ماي 1990 تركيبة و تسيير هذه اللجان الطبية.

الفرع 1 – لدى اللجان الطبية الوزارية و الجهوية لعطل المرض.

عملا بأحكام الفصل الأول من الأمر عدد 815 لسنة 1990، أحدثت بكل وزارة لجنة طبية وزارية لعطل المرض. و بقرار من الوزير المعني، يمكن إحداث لجان طبية على المستوى الجهوي.

و اللجان القائمة مكلفة بإبداء رأيها حول مطالب عطل المرض التي يتقدم بها الأعوان لإداراتهم في الصور التالية:

- بالنسبة لأصناف الموظفين و العملة و الأعوان الوقتيين: إذا ما تجاوزت عطل المرض العادي مدة 30 يوما في السنة الواحدة.
- بالنسبة لصنفي الموظفين و العملة دون سواهما، إذا ما كانت عطل المرض طويل الأمد في حدود السنة الأولى المخولة.

الفقرة 1 – في تركيبة اللجان.

تتركب اللجنة الطبية الوزارية و الجهوية لعطل المرض حسب التشكيلة التالية:

* يراجع الفصل 35 و الفصل 43 من قانون الوظيفة العمومية.

- ممثل الوزير المعني: رئيس.
- ممثل الوزير الأول: عضو.
- طبيبان من وزارة الصحة العمومية: عضوان.

و يتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار وزاري. أما كتابة الجنة، فيعهد بها إلى مقرر يقع تعيينه من بين الأعوان العاملين بنفس الإدارة.

و لكي تتعقد اللجنة الطبية بصورة قانونية، لا بد من حضور ثلاثة من أعضائها فأكثر و من ضمنهم طبيب واحد على الأقل. و إذا كان أحد الأطباء الأعضاء طبيبا مباشرا لعون يعرض ملفه على اللجنة، فمن غير الجائز أن يشارك بالنظر في ملف مريضه.

الفقرة 2 – في سير العمل.

قبل أن تبت اللجنة الطبية في الملفات المعروضة عليها، فإنها تسعى للتحقق من حالات المرض المسجلة.

1 – التحقق من حالة المرض.

لقد اقتضى الفصل 8 من الأمر عدد 815 لسنة 1990 أن يتضمن كل ملف يعرض على اللجنة الطبية الوثائق التالية، بصورة خاصة:

- تقرير من الإدارة يوضح على وجه الخصوص وظيفة العون المعني و حالته المدنية و وضعيته الإدارية، إلى جانب عطل المرض العادي أو طويل الأمد التي قد يكون انتفع بها في وقت سابق.
- شهادة طبية – بداخل ظرف سري – تحدد تاريخ بداية المرض و الأعراض الكلينيكية بالتفصيل و تبين العلاج الموصوف و تقدر مدة المرض المحتملة.

و للجنة المنعقدة أن تتحقق من الحالة الماثلة أمامها، حسبما يتوفر لديها من

وثائق و ما تكشف عنه نتيجة المراقبة الطبية إن تم إجراؤها.

و للإشارة، ففي حالة المرض العادي* يمكن للإدارة أن تجري بصورة آلية مراقبة طبية على كل عون انتفع منذ بداية السنة بعطلة مرض عادي، مدتها الجملية 15 يوما. و للإدارة أن تعفي من المراقبة أي عون تميز بحسن سلوكه. أما العون المقيم بالمستشفى، فإنه يعفى وجوبا من المراقبة.

و إذا كان من حق اللجنة الطبية أن تبدي رأيا بالموافقة على الملف المعروض عليها في حال قبولها برأي الطبيب المباشر، ففي صورة الاختلاف معه لا يمكنها إبداء رأيها بصفة نهائية إلا بحضور طبيب أخصائي في المرض المعني بالأمر، كما وقع التنصيص عليه بالفصل9 من الأمر عدد815 لسنة 1990.

2 – البت في الأمر.

إذا أبدت اللجنة الطبية رأيا بالموافقة على الملف المعروض عليها، فلرئيس الإدارة المعني أن يمنح العون طالب الرخصة عطلة المرض العادي أو عطلة المرض طويل الأمد المستحقة. أما إذا كان رأي اللجنة بعدم الموافقة، فللإدارة أن تخصم جزء الأجر المقابل لمدة الانقطاع عن العمل، إلى جانب العقاب التأديبي عند الاقتضاء.

و كما ورد بالفصل 8 من الأمر عدد 191 لسنة 1988، إذا ما تقرر عدم الموافقة على رخصة مرض طويل الأمد، جاز للإدارة تسوية مدة الغياب المسجل بمنح عطلة مرض عادي إن اقتضى الأمر.

و على افتراض موافقة الإدارة على مطلب العطلة المقدم، فإنه ينبغي على العون الذي منح رخصة مرض عادي و لم يشف خلالها من المرض أن يدلي

* راجع الفصل 5 من الأمر عدد 191 المؤرخ في 11 فيفري 1988.

عند انتهائها بشهادة طبية من أجل تجديد عطلته. أما العون الذي منح رخصة مرض طويل الأمد، فيتعين عليه الإدلاء في أجل 15 يوما قبل انتهائها بشهادة طبية، سواء لتجديد عطلته أو لإرجاعه إلى العمل في حال برئه من المرض.

و في هذه الحالات، تقع إحالة ملف العون المعني مجددا على اللجنة الطبية المختصة لإبداء رأيها في الملف المقدم.

الفرع 2 – لدى اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويل الأمد.

عملا بأحكام الفصل 5 من الأمر عدد 815 لسنة 1990، أحدثت لدى الوزير الأول لجنة طبية وطنية لعطل المرض طويل الأمد.

و هي لجنة مكلفة بإبداء الرأي حول مطالب عطل المرض من هذا النوع و التي يتقدم بها إلى الإدارة بعض الموظفين و العملة، من أجل التمتع برخص مرض تزيد عن السنة الأولى من المدة القصوى المخولة و المحددة بخمس سنوات كاملة.

الفقرة 1 – في تركيبة اللجنة.

تتركب اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويل الأمد حسب التشكيلة التالية:

- ممثل الوزير الأول: رئيس.
- ممثل وزير الاقتصاد و المالية: عضو.
- ممثل وزير الشؤون الاجتماعية: عضو.
- ثلاثة أطباء من وزارة الصحة العمومية: أعضاء.

و يتم تعيين جميع الأعضاء بقرار من الوزير الأول. أما كتابة اللجنة، فيعهد بها إلى مقرر يقع تعيينه هو الآخر من قبل الوزير الأول.

و لكي تنعقد اللجنة الطبية بصورة قانونية، لابد من حضور أربعة من أعضائها فأكثر و من ضمنهم طبيبان على الأقل.

و كما هو الحال بالنسبة للجان الطبية الوزارية و الجهوية، فإنه لا يجوز للطبيب المباشر لأي عون يُعرَض ملفه على اللجنة الطبية الوطنية أن يشارك في مداولاتها حول الملف المقدم.

الفقرة 2 – في سير العمل.

ككل ملف يعرض على اللجان الوزارية و الجهوية لعطل المرض، يجب أن يتضمن كل ملف يتم عرضه على اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويل الأمد نفس الوثائق المطلوبة.

و للجنة المتعهدة أن تبدي رأيها بالموافقة على مطلب العطلة في حال قبولها برأي الطبيب المباشر للعون المعني. و في صورة الاختلاف معه، فلا يمكنها إبداء رأيها بصورة نهائية إلا بحضور طبيب أخصائي في المرض المعني بالأمر.

و طالما كان رأي اللجنة الطبية الوطنية بالموافقة على مطلب العطلة المقدم، فلرئيس الإدارة المعنية أن يمنح عطلة المرض طويل الأمد للعون صاحب الطلب. أما إذا كان رأي اللجنة بعدم الموافقة، فللإدارة أن تُسوّي مدة الغياب المسجل بإجراء خصم من الأجر أو بمنح عطلة مرض عادي عند الاقتضاء. و ذلك بصرف النظر عن العقاب التأديبي، إن لزم الأمر.

و كما سلف ذكره، فعلى كل عون منح عطلة مرض طويل الأمد أن يدلي في أجل 15 يوما قبل انتهائها بشهادة طبية من أجل تجديد عطلته أو إرجاعه إلى العمل. و للجنة الطبية أن تبدي رأيها في الطلب المقدم.

القسم 2 – لدى لجنة السقوط البدني.

*** تمهيد.**

عملا بأحكام الفصل 29 من القانون عدد 18 المؤرخ في 5 فيفري1959، تم إحداث لجنة للسقوط البدني خاصة بأعوان القطاع العمومي.

و باستثناء العسكريين وقوات الأمن الداخلي وأعوان الديوانة، فإن سائر أعوان الوظيفة العمومية يعودون بالنظر إلى هذه اللجنة.

و تعمل اللجنة حاليا لدى الصندوق الوطني للتقاعد و الحيطة الاجتماعية. وهي مكلفة بإبداء الرأي في حالات السقوط البدني، ما لم يكن ناتجا عن حادث شغل أو مرض مهني.

فإذا أصيب موظف أو عامل بمرض عادي أو بمرض طويل الأمد واستنفد حقوقه في عطل المرض ثم وقعت إحالته على عدم المباشرةالوجوبية – دون أن يقوى على استئناف عمله عند انتهاء المدة القصوى المخولة – فلا بد من استشارة لجنة السقوط البدني في شأنه، قبل إحالته على التقاعد.

و إذا أقدم موظف أو عامل بتفان على عمل لفائدة الصالح العام و أصيب من جرائه بالمرض و لم يَعدْ قادرا على مواصلة عمله، فلا بد أيضا من استشارة نفس اللجنة في شأنه، قبل إحالته على التقاعد.

الفرع 1 – في تركيبة اللجنة.

تتشكل لجنة السقوط البدني من قائمة الأعضاء التالي ذكرهم:

- الرئيس المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد و الحيطة الاجتماعية، كنائب عن سلطة الإشراف: رئيس.
- رئيس الإدارةالتي ينتمي إليها العون المعني بالأمر ،أومن ينوبه: عضو.
- ممثل عن الإدارة العامة للوظيفة العمومية: عضو.

- ممثل عن الإدارة العامة لمراقبة المصاريف العمومية: عضو.
- الطبيب المحلف المكلف بالمراقبة الطبية بالصندوق: عضو.
- طبيب أخصائي، عند الاقتضاء: عضو.
- عونان منتخبان ينتميان إلى نفس رتبة العون المعني:عضوان.

الفرع 2 – في سير العمل.

من الوثائق التي يقع إدراجها في كل ملف يعرض على أنظار لجنة السقوط البدني الوثائق التالي ذكرها، بصفة خاصة:

- كشف عن عطل المرض التي تمتع بها العون المعني.
- شهادة طبية تبين عجز العون التام و المطلق عن ممارسة العمل كما تحدد نسبة السقوط البدني المسجل.

و بالنسبة لمن لحقه سقوط بدني من جراء عمل بذله في الصالح العام، فيجب عليه الإدلاء للجنة إما بمحضر معاينة محرر من قبل السلط المختصة و إما ببيّنة محررة لدى حاكم الناحية أو والي الجهة، بعد أخذ رأي رؤسائه في العمل.

و في جميع الحالات، فإنه بإمكان العون المعنّي أن يطّلع على ملفه الطبي و أن يدلي للجنة المتعهدة، بملاحظاته الكتابية و بالشهادات الطبية. بل و بإمكانه أن يحضر أمامها الطبيب الذي يختاره.

أما اللجنة الطبية، فيمكنها أن تأذن بإجراء كل ما تراه لازما من أجل التحقق من الحالة الماثلة. كما يمكنها أن تأذن باستحضار العون ذاته أمامها.

و لإبداء رأيها في الملفات التي تعرض على أنظارها، فإن اللجنة تعتمد أغلبية الأصوات المصرح بها. و عند التساوي، يُرجّح صوت رئيسها. و بالاطلاع على رأي اللجنة الصادر، يتخذ الوزير الأول قراره النهائي.

وإذا ما ثبتت حالة العجز النهائي عن العمل، تقع إحالة العون المتضرر على التقاعد*. و إن كان العجز ناتجا عن عمل بُذل في الصالح العام، فللمتضرر أن ينتفع بإيراد عمري من أجل السقوط البدني قابل للجمع مع جراية التقاعد، ما هو منصوص عليه بالفصل 46 من قانون الوظيفة العمومية.

الباب 2 – لدى اللجنةالطبية المركزية لحوادث الشغل والأمراض المهنية.

إذا تعرض عون عمومي لحادث شغل أو مرض مهني و تم إعلام إدارته بالأمر، فيجب عليها استشارة اللجنة الطبية المركزية لحوادث الشغل و الأمراض المهنية في بعض المسائل المحددة.

و باستثناء العسكريين و قوات الأمن الداخلي و أعوان الديوانة، فإن سائر أعوان الوظيفة العمومية يعودون بالنظر إلى هذه اللجنة.

و قد أحدثت تلك اللجنة لدى الوزارة الأولى، بموجب أحكام الفصل 4 من القانون عدد 56 المؤرخ في 28 جوان 1995 و المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية في القطاع العمومي. كما تم ضبط تركيبتها و تنظيمها و طرق سيرها، بمقتضى الأمر عدد 2488 المؤرخ في 18 ديسمبر 1995.

القسم 1 – في تركيبة اللجنة.

تتركب اللجنة الطبية المركزية حسب التشكيلة التالية:

- رئيس اللجنة أو نائبه عند الاقتضاء: رئيس.

---

* و لا تشترط أقدمية دنيا للانتفاع بجراية التقاعد. و بموجب أحكام الفصل 5 (جديد) من القانون عدد 12 المؤرخ في 5 مارس 1985 كما وقع تنقيحه و إتمامه لاحقا، لم يبق مجال لإعفاء أي عون من أجل السقوط البدني كما كان معمولا به في نطاق أحكام الفصل 69 من قانون الوظيفة العمومية.

- طبيبان من الصحة العمومية لهما صفة العضو الرسمي أو عند الاقتضاء، طبيب له صفة العضو الرسمي مع طبيب آخر له صفة العضو النائب و إلا طبيبان لهما صفة العضو النائب: عضوان.
- طبيب متفقد للشغل أو نائبه عند الاقتضاء: عضو.

و من المفروض أن يحضر أعمال اللجنة ممثل عن الصندوق الوطني للتقاعد و الحيطة الاجتماعية.

و بمقتضى قرار من الوزير الأول، تقع تسمية سائر الأعضاء. ويعهد بكتابة اللجنة إلى موظف من الوزارة الأولى، بخطة رئيس مصلحة إدارة مركزية أو بخطة أرقى. و ذلك بمساعدة بعض الموظفين عند الاقتضاء.

و لكي تنعقد اللجنة الطبية بصورة قانونية، لا بد من حضور ما لا يقل عن الثلاثة أرباع من عدد أعضائها.

القسم 2 – في سير العمل.

قبل أن تبت اللجنة الطبية المركزية في الملفات التي تعرض على أنظارها، فإنها تسعى للتحقق من حالات المرض أو الحوادث المسجلة. و اللجنة مؤهلة لإبداء رأيها في طبيعة المرض أو الحادث الحاصل و في مدى نسبته إلى النشاط المهني للعون المعني و كذلك في النتائج المنجرة عنه.

الفرع 1 – التحقق من حالة المرض أو الحادث.

لقد اقتضى الفصل 6 من الأمر عدد 2488 لسنة 1995 أن يتضمن كل ملف يعرض على اللجنة الطبية المركزية الوثائق التالي ذكرها:

- الإعلام بالمرض أو الحادث، مرفقا بتقرير مصالح الأمن في حالة حادث سير.
- الشهادة الطبية الأولية لحادث الشغل أو معاينة المرض المهني.

- شهائد التمديد في العطل خلال مدة العجز الوقتي، عند الاقتضاء.
- تقرير طبي وما يدعمه من وثائق يحدد تاريخ التئام الجرح أو البرء الظاهري للمرض مع تقييم أولي لمخلفات الحادث أو المرض المهني، عند طلب تحديد نسبة العجز المستمر.

و إذا ما تعلق الملف الطبي بمراجعة نسبة العجز عند تفاقم أو انحصار الضرر، فلا بد من إضافة الشهادة الطبية التي تثبت ارتفاع أو انخفاض نسبة العجز المسجل.

أما إذا تعلق موضوع الملف بإسناد علاج متخصص للمتضرر، فلا بد من الإدلاء أيضا بجميع الوثائق الطبية المبينة لنوعية العلاج المزمع إسناده.

و في جميع الحالات، فإنه يمكن للعون المعني أن يوافي اللجنة المتعهدة، بأي تقرير طبي يخصه. و بإمكانه أن يحضر أمامها طبيبه المباشر لسماع بياناته. وله أن يُوكّل نائبا عنه، عند الحاجة.

أما اللجنة الطبية، فيمكنها أن تأذن بإجراء جميع الاختبارات و الأبحاث الطبية التي تراها ضرورية. و تحمل المصاريف المبذولة على الإدارة المشغلة. و عند الاقتضاء، يمكن للجنة أن تستدعي العون المعني للحضور أمامها.

الفرع 2 – البت في الأمر.

عند استيفاء النظر في أي ملف طبي، تقوم اللجنة الطبية بإبداء رأيها بأغلبية الأصوات. وعند التساوي، يُرجّح صوت رئيسها. و للوزير الأول أن يتخذ قراره النهائي. و على كتابة اللجنة إبلاغ القرار الصادر إلى كل من يهمه الأمر.

و عن ضبط طبيعة المرض أو الحادث الحاصل و كذلك نسبة العجز المستمر في حالة السقوط البدني، فإنه تجدر الإشارة إلى الأحكام التالية:

فمن أجل ضبط الطبيعة المهنية للمرض أو الحادث المسجل، يتعين على اللجنة أن تبدي رأيها في الغرض خلال شهر، ابتداء من تاريخ استلامها الملف الطبي. و للوزير الأول أن يتخذ قراره في ظرف 20 يوما من أيام العمل، ابتداء من تاريخ صدور رأي اللجنة.

و إذا لم يتصل العون المعني بأي قرار حول طبيعة المرض أو الحادث في أجل شهرين من تاريخ توجيه ملفه إلى اللجنة الطبية، فإنه يتم ضمنيا إقرار الطبيعة المهنية للمرض أو الحادث المسجل. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 38 من القانون عدد 56 لسنة 1995.

و من أجل ضبط نسبة العجز المستمر في حالة السقوط البدني، يتعين على اللجنة الطبية اعتماد الجدول القياسي المنصوص عليه بالقانون عدد 28 المؤرخ في 21 فيفري 1994. و للوزير الأول أن يضبط نسبة العجز الحاصل بمقتضى قرار طبقا للرأي الصادر عن اللجنة.

و إذا ما ثبت أن العون المتضرر قد صار عاجزا نهائيا عن مواصلة عمله، فإنه يُحال على التقاعد من أجل السقوط البدني. و للمعني بالأمر أن يتمتع في هذه الحالة بجراية تعويضية مباشرة إثر التقاعد، كما هو منصوص عليه بالفصل 24 من القانون عدد 56 لسنة 1995.

المحور الثالث – لدى سلط التسلسل أو الإشراف الإداري.

*** تقديم.**

إذا كانت الإدارة ملزمة قانونا بمراجعة بعض الهياكل الاستشارية المعينة – قبل الإقدام على اتخاذ بعض القرارات في مسائل محددة تخص أعوانها – فإن الإدارة تظل مؤهلة لاتخاذ قراراتها حيالهم بطريقة مباشرة في كل المسائل الأخرى.

و في جميع الأحوال، إذا اعتبر عون أن القرار الصادر يمس من مصالحه المادية أو المعنوية، فيمكنه أن يطلب إعادة النظر فيه عن طريق التسلسل الإداري. و للعون المعني أن يبدأ بالمسؤول الذي أصدر المقرر و المرور إلى من هو أعلى منه مرتبة وصولا إلى رئيس الإدارة المشغلة، إن لزم الأمر ذلك.

و إذا كانت الإدارة المشغلة تعود بالنظر إلى سلطة إشراف معينة، فللعون المعني أن يرفع إليها أمره عند الاقتضاء.

و سواء كانت الإدارة المشغلة خاضعة لسلطة إشراف أم غير خاضعة، فلا مانع أمام العون المتظلم من رفع شكواه عند الحاجة إلى مصالح الوزير الأول.

الباب 1 – لدى رئيس الإدارة المشغلة.

*** تمهيد.**

للعون العمومي الذي ينتقد قرارا اتخذ في حقه من قبل إدارته أن يُلفت أنظار رؤسائه في العمل و أن يخاطب عند الضرورة رئيس الإدارة المشغلة.

و ذلك سواء كان القرار المنتقد قرارا صريحا أو قرارا ضمنيا بالرفض.

و في تعريف القرار الضمني بالرفض، فقد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 89 بتاريخ 27 فيفري 1979 ما يلي: " و حيث أن اجتهاد القضاء لهذه

المحكمة قد استقر على أنه في حالة عدم توجّد مقرر إداري صريح يمكن الطعن فيه بالإلغاء، فإنه يتولد عن صمت الإدارة مدة أربعة أشهر من تاريخ مطالبتها باستصدار قرارها قرار ضمني بالرفض، يتعين على المعني بالأمر التظلم منه لدى السلطة المختصة أو التقاضي مباشرة قصد إلغائه لدى هذه المحكمة ".

و مواكبة لمراحل التظلم – على مستوى الإدارة المشغلة – يجدر التطرق للإجراءات التالية: تقديم عرائض التظلم و النظر فيها من قبل المصالح المؤهلة و الرد عنها، إن بشكل صريح أو بشكل ضمني.

القسم 1 – تقديم عريضة التظلم.

على العون المتظلم من أي قرار إداري أن يحرر عريضة تظلم في الغرض و أن يوجهها إلى المسؤول المعني، مع الأخذ في الحسبان الآجال المفتوحة للتقاضي إن كان ذلك أمرا يعنيه.

الفرع 1 – في مضمون العريضة.

عند تحرير عريضة التظلم، ينبغي ذكر إسم و مقر كل من العون المتظلم و المسؤول صاحب المقرر المنتقد. و يجدر عرض موضوع التظلم بصورة واضحة و الإفصاح عن الطلب المراد تحقيقه. و من المستحسن أن ترفق العريضة بنسخة من القرار المنتقد و بالوثائق المؤيدة.

الفرع 2 – في أجل التظلم.

ضمانا لحقه في التظلم لدى القضاء الإداري – في مادة تجاوز السلطة – فإنه يجدر بالعون العمومي أن يوجه عريضة تظلمه إلى رئيس إدارته في ظرف شهرين من تاريخ نشر المقرر الإداري أو الإعلام به. و ذلك وفقما تقتضيه أحكام الفصل 37 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و إن لم يكن العون معنيا برفع شكواه إلى قاضي الإلغاء، فبإمكانه التظلم

داخل إدارته في الوقت الذي يناسبه.

و في جميع الحالات، فمن الممكن إيداع عريضة التظلم مباشرة لدى مصالح الضبط المختصة أو إرسالها عند الاقتضاء عبر البريد مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ.

القسم 2 – النظر في عريضة التظلم.

لرئيس الإدارة المشغلة أن ينظر شخصيا في عرائض التظلم الموجهة إليه. و بإمكانه أن يعهد بها إلى بعض الإطارات الذين فوض لهم سلطته أو حق إمضاءه في بعض المسائل، ذات الصلة بمواضيع العرائض المقدمة.

و في هذه الحالة أو تلك، للجهة الإدارية المؤهلة أن تمارس سلطتها التقديرية؛ فتستجيب للطلب المبتغى – كليا أو جزئيا – أو حتى ترفضه.

الفرع 1 – في تفويض السلطة أو حق الإمضاء.

لرئيس الإدارة المعني بالأمر أن يفوض سلطته أو إمضاءه في بعض المجالات التي يحددها إلى بعض الإطارات العاملين بإدارته.

ففي مجال التأديب مثلا، يمكنه تفويض سلطته أو إمضائه – فيما عدا تسليط عقوبة العزل – إلى إطار سامي لا يقل مرتبة عن مدير عام إدارة مركزية. و ذلك وفقما تتيحه أحكام الفصل 51 (جديد) من قانون الوظيفة العمومية.

و فيما يخص تفويض الإمضاء، فمن المفروض أن يتخذ شكل قرار يصدره الوزير المعني وفق أحكام الأمر عدد 384 المؤرخ في 17 جوان 1975 و المتعلق بالترخيص للوزراء و كتاب الدولة بتفويض حق الإمضاء.

و سواء تعلق الأمر بقرار تفويض الإمضاء أو تفويض السلطة، فمن المفروض أن ينشر القرار المتخذ بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

الفرع 2 – في ممارسة السلطة التقديرية.

عند النظر في عرائض التظلم، للجهة الإدارية المؤهلة أن تمارس سلطتها التقديرية في الأمر؛ فتقرر بشأنه ما تراه مناسبا. و حسب الحالة الماثلة، يمكن للإدارة أن تتمسك بقرارها المتخذ أو تقبل بتعديله أو حتى إلغائه.

و كما استقر عليه فقه القضاء، فإن كل عمل إداري تمارسه الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية يكون خاضعا للرقابة الدنيا من جانب المحكمة الإدارية. و حسبما سارت عليه المحكمة، فإن رقابتها الدنيا تشمل الخطأ القانوني و الخطأ الواقعي و الخطأ في التقدير و كذلك الانحراف بالسلطة.

و بخصوص العيب الأخير، فقد استقر فقه القضاء على أن القرار الإداري لا يكون مشوبا بعيب الانحراف إلا إذا قام الدليل الإيجابي على أن الجهة المصدرة للقرار كانت في اتخاذ قرارها المطعون فيه تهدف إلى تحقيق أغراض غير مشروعة و قصدت منه خدمة مآرب خاصة.

القسم 3 – الرد عن عريضة التظلم.

بعد إجراء النظر في عرائض التظلم، يمكن للجهة الإدارية أن تبلّغ كل عون معني بجواب صريح على طلبه أو أن تلازم الصمت حياله.

الفرع 1 – في الجواب الصريح.

إذا ارتأت الإدارة الرد عن عريضة التظلم بإجابة صاحبها كتابيا، فيمكنها أن توافيه بمكتوبها بأية طريقة ممكنة. فالتبليغ حاصل، إن بطريقة مباشرة أو بواسطة البريد أو بوسيلة أخرى.

و مهما كان مضمون الرسالة الموجهة، فإن الإدارة غير ملزمة مبدئيا بتعليل جوابها. فـ" من المسلمات في فقه القضاء الإداري أن الإدارة غير ملزمة بتعليل قراراتها إلا إذا كان القانون يوجب عليها بيان أسباب تلك القرارات،

فيكون فقدان التعليل عيبا يشوب القرار ". و ذلك كما جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 1027 المؤرخ في 31 ديسمبر 1984.

الفرع 2 – في عدم الإجابة.

إذا لم تتول الإدارة الإجابة صراحة على عريضة التظلم المقدمة – بشأن أي قرار انتقد لعدم شرعيته – فإن سكوتها مدة شهرين يعتبر رفضا ضمنيا.

و في هذه الحالة، يمكن للعون المعني القيام لدى القضاء الإداري – في مادة تجاوز السلطة – خلال الشهرين المواليين لانقضاء تلك المدة المذكورة. و ذلك بالاستناد على أحكام الفصل 37 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

الباب 2 – لدى سلطة الإشراف.

إذا كانت الإدارة المشغلة ترجع بالنظر إلى سلطة إشراف معينة، فما من مانع أمام العون المتظلم الذي لم يحصل على رد مَرْضِيّ من إدارته أن يرفع ظلامته إلى سلطة الإشراف المعنية. و الأمر متاح لجميع الأعوان العاملين بالجماعات العمومية المحلية و بالمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

و بالنسبة لأعوان الجماعات المحلية، فمن اعتزم منهم القيام بقضية عدلية على إدارته، فمن الواجب عليه التشكي مسبّقا إلى سلطة الإشراف المعنية و إلا سقطت دعواه المقدمة.

القسم 1 – في سائر الأحوال العادية.

بالنسبة لأعوان الجماعات العمومية المحلية، يمكن للعون الذي يشتكي من إدارته أن يوجه شكواه – عند الاقتضاء – إلى سلطة الإشراف المعنية.

و مبدئيا، فإن والي الجهة يمثّل سلطة الإشراف على كل بلدية كائنة بدائرته الترابية. كما أن وزير الداخلية يمثّل سلطة الإشراف على جميع المجالس الجهوية.

و كما هو جائز لأعوان المجالس الجهوية التشكي إلى وزير الداخلية، فبإمكان الأعوان البلديين التوجه إليه بالشكوى، إن لم يكن التظلم مُجدِيا لدى والي الجهة التي يعملون بها.

و فيما يخص الأعوان العاملين بالمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، فبإمكان كل عون متظلم أن يرفع شكواه – عند الاقتضاء – إلى الوزير المشرف على المؤسسة المشغلة.

و في جميع الحالات، فإن سلط الإشراف الإداري تمارس سلطتها التقديرية عند النظر في الشكاوي المقدمة و الرد عنها، إن بصريح العبارة أو بالرفض الضمني.

القسم 2 – في حال اعتزام مقاضاة جماعة محلية.

إذا اعتزم أحد أعوان الجماعات العمومية المحلية رفع قضية عدلية على إدارته – فيما يترتب عن استحقاقات الشغل – فيجب عليه أن يبادر بعرض قضيته على سلطة الإشراف المعنية.

فإن كان العون المعني من إطارات البلدية، فعليه بعرض أمره مسبّقا على والي الجهة. فقد نص الفصل 143 (جديد) من القانون الأساسي للبلديات على ما يلي: " لا يمكن رفع قضية عدلية ضد البلدية ما لم يرفع الطالب قبل ذلك – بمراسلة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ – مذكرة إلى الوالي، يشرح فيها شكايته و مؤيداته و إلا اعتبرت هذه القضية لاغية ".

أما العون الذي ينتمي إلى إطارات المجالس الجهوية، فعليه بموافاة وزير الداخلية مسبّقا بمثل تلك المذكرة و بنفس الوسيلة و إلا اعتبرت قضيته لاغية لدى المحكمة. وذلك كما تشير إليه أحكام الفصل 46 من القانون الأساسي للمجالس الجهوية.

و باستثناء القيام ببعض الإجراءات التحفظية عند الاقتضاء، فما من سبيل للقيام على أية جماعة محلية أمام القضاء العدلي إلا بعد مضي شهرين عن رفع الشكاية إلى سلطة الإشراف المعنية.

الباب 3 – لدى مصالح الوزير الأول.

إذا تظلم عون عمومي لدى رئيس إدارته المشغلة ثم اشتكى أمره – إن كان ممكنا – إلى سلط الإشراف المعنية ولم يحصل في النهاية على رد مَرْضِيّ، فما من مانع يحول بينه و بين الالتجاء إلى مصالح الوزير الأول لعرض قضيته.

و إذا ما تعلق موضوع الشكوى بالمطالبة بتنفيذ حكم صادر على الإدارة، فللعون المعني أن يراجع الإدارة العامة للمصالح الإدارية و الوظيفة العمومية التي تعود بالنظر إلى الوزير الأول.

القسم 1 – في سائر الأحوال العادية.

من المعلوم أن الوزير الأول يسهر على تطبيق النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. فذلك أمر منصوص عليه بصريح العبارة في الفصل 15 من قانون الوظيفة العمومية.

و قد دأبت الوزارة الأولى على إصدار مناشير لتفسير بعض الأحكام القانونيةو الترتيبية ذات الصلة بذلك القانون الإطاري لأعوان الوظيفة العمومية.

و فضلا عن ذلك، فإن بعض المصالح المختصة بالوزارة الأولى تتولى الرقابة على سائر الإدارات العمومية المعنية بتطبيق قانون الوظيفة العمومية.

و ما من مانع أمام أي عون معني أن يرفع إليها أية شكوى تدخل في مجال احتصاصها. و ذلك بعد استيفاء مرحلة التظلم لدى رئيس إدارته المشغلة و رفع

الأمر إلى سلطة الإشراف، إن أمكن.

و إذا كان تخطّي رئيس الإدارة المشغلة و الاتجاهُ مباشرة إلى الوزير الأول باعتباره رئيس الإدارة العامة يعتبر من قبيل الخطإ المهني، فإنه لا جناحٍ على العون العمومي – في حال اكتشافه لمخالفات أثناء أداء عمله – من إبلاغ الجهات المختصة عن غير طريق التسلسل الإداري، كما أقرت به المحكمة الإدارية في قرارها الصادر بتاريخ 11 جويلية 1987.

و طالما رُفع التظلم إلى مصالح الوزير الأول، فللمصلحة المختصة أن تمارس سلطتها التقديرية إزاء الشكوى الواردة؛ فتقرر بشأنها ما تراه مناسبا و توافي العون المتظلم بجواب صريح أو تلازم حياله الصمت.

القسم 2 – في حال المطالبة بتنفيذ حكم على الإدارة.

إذا صدر لفائدة عون عمومي حكم بات على إدارته المشغلة و لاقَى صعوبات في تنفيذه، فيمكنه الالتجاء إلى الإدارة العامة للمصالح الإدارية و الوظيفة العمومية التي ترجع بالنظر إلى الوزير الأول.

و الجدير بالإشارة أن الوزارة الأولى ذاتها قد أصدرت منشورا تحت عدد 60 بتاريخ 11 ديسمبر 1992 تضمّن دعوة لمختلف الإدارات العمومية لإعلام الإدارة العامة المشار إليها بالأحكام التي صدرت عليها و استعصى تنفيذها. وذلك قصد اتخاذ الإجراءات اللازمة.

و هكذا، فباستنفاد طريقة التظلم إلى مصالح الوزير الأول، يتم استكمال جميع طرق التظلم المتاحة للعون العمومي أمام سلط التسلسل و الإشراف الإداري.

و من أجل دفع الجهات الإدارية لتولي الرد كتابيا على جميع العرائض التي تَردُها من قبل الأعوان المتظلمين، فمن المقترح توسيع مجال اختصاص

مكاتب العلاقات مع المواطن* لتتعهد أيضا بالشكاوي الصادرة عن سائر الأعوان العموميين. فتحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها يقتضي منها مزيد العناية بأعوانها.

---

* من مهام مكاتب العلاقات مع المواطن كما هو منصوص عليه بالفصل 3 من الأمر عدد 1549 المؤرخ في 26 جويلية 1993:

- قبول المواطنين و تقبل شكاياتهم و عرائضهم و دراستها مع المصالح المعنية قصد إيجاد الحلول الملائمة لها.

- اجابة المواطنين مباشرة أو عن طريق البريد.

و في الوقت الراهن، لا تختص هذه المكاتب بالنظر في العرائض الخاصة بالنزاعات المتعلقة بالحياة المهنية و التي تطرأ بين الإدارة و أعوانها، كما جاء بالفصل 3 (ثالثا) الذي أضيف للأمر المذكور بمقتضى أحكام الأمر عدد 1152 المؤرخ في 25 ماي 1998.

المحور الرابع – لدى المحكمة الإدارية.

*** تقديم.**

إذا اتبع عون عمومي نهج التظلم لدى السلط الإدارية و خاب في مسعاه أو لم يتبع أصلا ذلك المنهج، فبإمكانه عند الاقتضاء أن يرفع شكواه إلى المحكمة الإدارية.

فإذا انتقد العون قرارا إداريا لعدمِ شرعيته القانونية، جاز له التقاضي في مادة تجاوز السلطة. و إن رام جبر الضرر، أمكنه التقاضي في مادة التعويض.

و سواء تعلق الأمر بدعوى تجاوز السلطة أو بدعوى التعويض، فلا بد من مراعاة الأحكام الخاصة بسير القضاء الإداري و خاصة القانون عدد 40 المؤرخ في أول جوان 1972؛ و هو المعروف بإسم قانون المحكمة الإدارية.

الباب 1 – في مادة تجاوز السلطة.

للعون العمومي الذي ينتقد قرارا إداريا غير شرعي – يمس من مصالحه المادية أو المعنوية – أن يرفع دعوى لإلغائه أمام المحكمة الإدارية.

و إذا كان من شأن تنفيذ القرار المنتقد التسبب للعون في نتائج يصعب تداركها، فيمكنه رفع مطلب لتوقيف تنفيذه.

و في هذه الحالة أو تلك، على المعني بالأمر احترام الشروط المطلوبة و مراعاة الإجراءات المتبعة.

القسم 1 – في الشروط المطلوبة.

للتقاضي في مادة تجاوز السلطة، ينبغي توفر بعض الشروط ذات العلاقة بطرفي النزاع الإداري و توفر شروط أخرى تخص القرار الإداري في حد ذاته.

الفرع 1 – في الشروط المتعلقة بطرفي النزاع الإداري.

هنالك شروط تخص الطرف الإداري و شروط تخص الطرف المتظلم.

الفقرة 1 – في الشروط العالقة بالطرف الإداري.

على فرضية قيام العون العمومي على إدارته المشغلة فيما له صلة بنظامه الأساسي – كما هو ماثل في واقع الحال – فمن المتأكد توفر الطرف الإداري على الشرط الخاص بممارسة السلطة العامة، إلى جانب الشرط الخاص بالتصرف وفق قواعد القانون العام.

فكل إدارة عمومية تتمتع بموجب القانون بسلطة عامة من أجل تسيير المرفق العمومي الموكول إليها أمره.

و لكل إدارة أن تتصرف في مواردها البشرية في نطاق قانون الوظيفة العمومية بمفهومه الواسع؛ وهو الذي يتضمّن جميع الأنظمة الأساسية العامة و الخاصة لسائر أعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. و يُشكّل هذا القانون جزءا لا يتجزأ من القانون الإداري الذي يعد فرعا من فروع القانون العام.

الفقرة 2 – في الشروط العالقة بالطرف المتظلم.

لصحة القيام أمام القضاء الإداري، لا بد أن تتوفر في العون المتظلم نفس شروط القيام المستوجبة لدى القضاء العدلي.

و في صورة تظلم أكثر من عون من نفس المقرر الإداري، فيجب مراعاة الشروط الخاصة بالتظلم الجماعي.

1 – في الشروط العامة للقيام لدى المحكمة.

لقد نص الفصل 19 من مجلة المرافعات المدنية و التجارية على ما يلي:

" حق القيام لدى المحاكم يكون لكل شخص له صفة و أهلية تخولانه حق القيام

بطلب ما له من حق. و يجب أن تكون للقائم مصلحة في القيام ".

و بذلك، وضع المشرع قاعدة إجرائية عامة تقتضي توفر شروط الصفة و الأهلية و المصلحة عند القائم لدى القضاء، ضمانا لصحة قيامه أمام المحكمة.

و على فرضية قيام العون العمومي على إدارته أمام المحكمة الإدارية – في مادة تجاوز السلطة – فمن المفترض مبدئيا توفره على تلك الشروط المستوجبة.

فبخصوص الصفة، فهي تتوفر في العون الذي يقوم لدى المحكمة بوصفه مستخدما له حقوق على الإدارة، بموجب استحقاقات الشغل.

و بخصوص الأهلية، فإن للعون الذي بلغ 20 سنة كامل الأهلية للقيام لدى المحكمة. أما العون الذي لم يبلغ سن الرشد، فيحتاج إلى موافقة وليه الشرعي.

أما مصلحة العون من قيامه، فهي الانتفاع بحقوقه و حماية مصالحه المشروعة. فذلك ما يمكن للمعني بالأمر أن يجْنِيه من التجائه إلى القضاء الإداري.

2 – في الشروط الخاصة بالتظلم الجماعي.

إذا كان الأصل في قضاء تجاوز السلطة أن يتقدم المدعي بمفرده للطعن في القرار الإداري الذي يعنيه أمره، فمن الجائز لجمع من الأفراد التظلم معا من أي قرار يعنيهم كافة، إذا ما توفرت في دعواهم شروط معينة.

فمن الثابت لدى القضاء الإداري أن الدعوى الجماعية* يُقبل رفعها إلى قاضي الإلغاء متى كانت مصلحة العارضين في إلغاء المقرر المطعون فيه مشتركة و أن النظر في طلباتهم لا يستوجب فحصا مستقلا لكل من وضعياتهم الفردية.

---

* يراجع ما جاء بقرار المحكمة الإدارية الصادر تحت عدد 117 بتاريخ 14 ديسمبر 1978.

و في صورة رفع دعوى جماعية – لا يتوفر فيها الشرطان المشار إليهما – فللمحكمة أن تعتبر أن الدعوى المقدمة مقصورة على العارض الذي يَردُ إسمه في المرتبة الأولى من عريضة الدعوى.

و في هذا الصدد، قد قضت المحكمة الإدارية في القضية عدد 1936 بتاريخ 19 جوان 1992 بما يلي: " و حيث أن البت في الدعوى الراهنة يقتضي دراسة وضعيات العارضين الثلاثة دراسة منفردة و تتبع مسارهم الوظيفي بصورة فردية، الأمر الذي ... يجعلها غير جديرة بالقبول على حالها ... مما لا يسع معه المحكمة سوى اعتبار الدعوى مقصورة على العارض الوارد ذكره في المرتبة الأولى ".

الفرع 2 – في الشروط المتعلقة بالمقرر الإداري.

للطعن في أي قرار إداري، ينبغي توفر بعض الشروط العامة. و للطعن في أكثر من مقرر، ينبغي أيضا توفر بعض الشروط الخاصة.

الفقرة 1 – في الشروط العامة للطعن في أي مقرر إداري.

ليكون المقرر الإداري عرضة للطعن في مادة تجاوز السلطة، لا بد و أن يَبلَغ إلى علم من يعنيه أمره و لا بد أن يتوفر على بعض المواصفات المحددة.

1 – في الإعلام بالمقرر المتخذ.

" من المسلمات في قضاء المحكمة أن علم الطاعن يقينيا يتوافر متى كان شاملا لجميع محتوياته و مؤداه، حتى يتيسر للطاعن بمقتضى هذا العلم أن يحدد مركزه القانوني و الإلمام بكل ما يجب معرفته و تحسس مواطن العيب فيه، إن كان لذلك وجه ". و ذلك كما ورد بقرار المحكمة الإدارية الصادر في 18 ماي 1990.

فلا مجال للإدارة لمعارضة العون العمومي بإصدار مقرر إداري يعنيه أمره، ما لم تقم بتبليغه المقرر بالطريقة القانونية.

و إذا كان الإعلام بالقرارات التنظيمية يحصل بنشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية، فإن الإعلام بالقرارات الفردية يمكن أن يحصل بكل الوسائل القانونية.

و إن كانت الإدارة غير ملزمة قانونا باتباع طريقة بعينها، فمن الواجب عليها أن تُنقِل قرارها إلى العون – الذي يهمه – بوسيلة مؤكدة.

و إذا عنّ للإدارة استخدام وسيلة البريد في تبليغ قرارها، فإن المراسلة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ تكون قرينة على حصول الإعلام الصحيح بذلك، كما استقر عليه فقه القضاء.

و في هذه الصورة، فإنه يقع اعتماد تاريخ الاستلام أو الإنذار الأول لسحب الرسالة المسجلة كمنطلق لسريان الآجال القانونية للتقاضي أمام المحكمة.

2 – في مواصفات المقرر المنتقد.

ككل قرار إداري ، لا بد أن يتحلى القرار المنتقد بالصبغة التنفيذية. و باكتسابه عيبا من العيوب الشائبة، يكون المقرر الإداري عرضة للطعن بالإلغاء.

أ – في الصبغة التنفيذية للمقرر.

وفق تعريف القضاء الإداري، فإن القرار الإداري* هو إفصاح الإدارة عن ارادتها الملزمة بما لها من سلطة بموجب القوانين و التراتيب قصد إحداث مركز قانوني معين، متى كان ممكنا و جائزا قانونا و كان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة.

---

* و قد تضمن هذا التعريف قرار المحكمة الإدارية الصادر تحت عدد 287 بتاريخ 2 ديسمبر 1980

و قد استقر فقها و قضاء أن دعوى الإلغاء لا توجه إلا للقرارات الإدارية التي تكتسي الصبغة التنفيذية و التي من شأنها أن تؤثر في المركز القانوني لرافع الدعوى. و عليه، فلا يصح الطعن أمام المحكمة في الإجراءات الداخلية التي تتخذها الإدارة من أجل تنظيم سير عملها و لا الطعن في أعمالها التحضيرية قبل إصدار القرارات الملزمة.

ب – في العيوب الشائبة للمقرر.

لقد أورد الفصل 7 من قانون المحكمة الإدارية العيوب التي تشين المقرر الإداري، على النحو التالي:

1) عيب الاختصاص.
2) خرق الصيغ الشكلية الجوهرية.
3) خرق قاعدة من القواعد القانونية.
4) الانحراف بالسلطة أو بالإجراءات.

و مهما كان من أمر، ففي صورة الطعن في أي قرار إداري يدخل ضمن الأعمال المعروفة بـ" أعمال السيادة " أو الطعن في أي قرار إداري قد أملته بعض الظروف الاستثنائية، فإن للقاضي الإداري أن يمتنع عن إلغائه في حال ثبوت هذه أو تلك الصفة.

و فيما يتعلق بأعمال السيادة، فقد سبق للمحكمة الإدارية أن قضت بقرارها عدد 325 الصادر في 14 أفريل 1981 بأن دفع الإدارة بمقولة إن قرارا ما هو من أعمال السيادة – لتجنيبه الرقابة القضائية – لا يكون مقبولا منها بشكل تلقائي. فللمحكمة أن تخضع القرار المنتقد لرقابتها للتحقق من وصفه كعمل سيادي من عدمه.

و قد عللت المحكمة قرارها الصادر بأن طائفة أعمال السيادة المعترف لها بهذه الصفة – و هي الأعمال السياسية الهامة – في تقلص مستمر في مفهوم الاجتهاد و الفقه الإداريين و أن القضاء الإداري هو حامي الحقوق و الحريات العامة و الحريص في الوقت ذاته على سلامة الدولة و استمرار مرافقها العامة.

أما عن نظرية الظروف الاستثنائية، فقد استقر فقها و قضاء أنه لا يمكن أخذها بعين الاعتبار إلا متى صار تطبيق الأحكام القانونية العادية أمرا مستحيلا في الأحوال الطارئة.

و قد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 105 المؤرخ في 15 جويلية 1977 ما يلي: " إن القاضي الإداري و إن يحجم عن إبطال القرار الإداري عندما يتبين لديه اكتمال تواجد مقومات الظروف الاستثنائية – إذ أصبحت عندئذ أصولا لمنطلق شرعية تلك القرارات – إلا أن رقابته باعتباره حاكم الشرعية تبقى قائمة، ما دام الأمر يتعلق بالتثبت من تواجد تلك الظروف الاستثنائية حتى لا تكون مبررا للإدارة في إهدار التراتيب العادية تحت ستار الشرعية المدّعية ".

الفقرة 2 – في الشروط الخاصة بالطعن في أكثر من مقرر إداري.

إذا كان الأصل في قضاء الإلغاء أن يقع الطعن في كل قرار إداري منفردا بعريضة الدعوى، فمن الجائز الطعن في أكثر من مقرر إداري في نفس العريضة، إذا ما توفرت بعض الشروط المحددة.

فقد جرى عمل المحكمة الإدارية على قبول الطعن في القرارات الإدارية في نطاق قضية واحدة*، إذا كانت للطاعن نفس المصلحة في إلغاء القرارات المخدوش فيها أو كانت توجد رابطة متينة بينها أو كانت الدعوى المقدمة ترمي

* يراجع ما جاء بقرار المحكمة الإدارية الصادر تحت عدد 412 بتاريخ 30 ديسمبر 1980.

إلى البت في موضوع مشترك بين كافة القرارات المنتقدة.

أما في صورة توجيه الطعن ضمن عريضة واحدة ضد قرارات مستقلة عن بعضها البعض، فللمحكمة أن تَـقْصر قبول الطعن على القرار الأول الوارد بالعريضة، دون التفات لبقية القرارات التي تليه. وذلك كما قضت به المحكمة الإدارية في القضية عدد 395 بتاريخ 11 نوفمبر 1981.

القسم 2 – في الإجراءات المتبعة.

للعون العمومي – الذي ينتقد قرارا إداريا لعدم شرعيته – أن يبادر بتقديم مطلب لتوقيف تنفيذه عند الاقتضاء. و ذلك حتى من قبل رفع الدعوى لإلغائه أمام المحكمة الإدارية. و للرئيس الأول للمحكمة أن يصدر قراره بتوقيف التنفيذ إلى حين انقضاء أجل القيام بالدعوى الأصلية أو صدور الحكم فيها، إن تم نشرها.

و سواء تعلق الأمر بمطلب لتوقيف التنفيذ أو بدعوى للإلغاء، فإنه ينبغي احترام الإجراءات المعمول بها لدى المحكمة. و بالنسبة لسائر أعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، فإن إنابة المحامي غير وجوبية في أي طور من أطوار التقاضي. و ذلك ما لم يتعلق موضوع الدعوى بالطعن بالإلغاء في الأوامر ذات الصبغة الترتيبية.

الفرع 1 – في مطلب توقيف التنفيذ.

إذا رام عون عمومي توقيف تنفيذ مقرر إداري لأسباب جدية في ظاهرها و كان من شأن تنفيذ المقرر أن يتسبب له في نتائج يصعب تداركها، فما عليه إلا تقديم مطلب في الغرض إلى المحكمة الإدارية.

و في هذه الحالة، يقع التحقيق في المطلب المقدم بشكل استعجالي و يتم البت فيه في أجل مختصر.

الفقرة 1 – تقديم المطلب.

على العون المعني أن يرفع مطلب توقيف التنفيذ بمقتضى عريضة مستقلة عن دعوى الإلغاء، مع مراعاة الأجل المفتوح لذلك.

1 – في محتوى العريضة.

عند تحرير مطلب توقيف التنفيذ، يجب ذكر البيانات التالية بصورة خاصة:

- أسماء و مقرات أطراف القضية.

وفيما يخص الطرف الإداري، فإن كان من مصالح الدولة فيكون ممثلا في الوزير المعني بالأمر. و بخصوص القضايا العالقة بالأوامر الرئاسية، فإنه يكون ممثلا في الوزير الأول. أما إذا كان الطرف الإداري جماعة محلية أو مؤسسة عمومية، فيكون ممثلا في رئيس الجماعة أو المؤسسة المعنية بالأمر.

- أسباب جدية في ظاهرها لتبرير طلب توقيف التنفيذ.

و ينبغي الارتكاز على مستندات صحيحة من شأنها أن تعرّض المقرر الإداري للبطلان عند استهدافه أمام قضاء الإلغاء.

- النتائج التي يصعب تداركها من جراء تنفيذ المقرر الإداري.

و ينبغي إبداء إشارة واضحة إلى الأضرار المادية والمعنوية المتوقعة

و في آخر الأمر، ينبغي التوقيع على العريضة من قبل العون المعني ذاته أو ممن فوّضه بموجب كتب معرف بالإمضاء عليه، كما تتيحه أحكام الفصل 39 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

2 – في الأجل القانوني.

على العون المعني أن يبادر بتقديم مطلبه إلى المحكمة، قبل انقضاء آجال القيام بدعوى الإلغاء. و مبدئيا، فإن الأجل يقدّر بشهرين ابتداء من تاريخ نشر المقرر الإداري أو الإعلام به. و تحت شروط معينة، يمكن أن يمتد الأجل على أربعة أشهر كاملة. و ذلك ما سيقع إبرازه لاحقا عند التطرق لدعوى الإلغاء ذاتها.

و أما إذا سبق للعون أن بادر برفع دعوى الإلغاء أولا، فلا مانع من تقديمه لمطلب توقيف التنفيذ إلى ما قبل صدور الحكم في القضية الأصلية. و ذلك ما لم يتم نفاذ القرار بكامله. فالقرار الإداري و إن شُرع في تنفيذه، فإنه يظل قابلا للتوقيف إن كان من القرارات ذات المفعول المستمر.

و في جميع الأحوال، يمكن تقديم مطلب توقيف التنفيذ إلى كتابة المحكمة بطريقة مباشرة أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالبلوغ.

الفقرة 2 – التحقيق في القضية.

يتم التحقيق في مطلب توقيف التنفيذ بصورة استعجالية. وللمحكمة أن تحدد أجلا مختصرا للطرف الإداري لموافاتها برده على المطلب المرفوع ضده.

و في صورة عدم تلقيها الرد في الأجل المحدد، فإن المحكمة تتولى البت في المطلب المقدم حسبما يتوفر لديها من وثائق في ملف القضية.

الفقرة 3 – البت في الأمر.

حسب الحالة الماثلة أمامه، يصدر الرئيس الأول قراره في القضية المعروضة عليه؛ فيأذن بتأجيل تنفيذ المقرر الإداري أو بتوقيف تنفيذه أو برفض الطلب المقدم. و تندرج جميع الأحكام الصادرة ضمن القرارات التحفظية للمحكمة.

1 – في الحكم الصادر.

في صورة التأكد، يجوز للرئيس الأول أن يأذن بتأجيل تنفيذ المقرر الإداري إلى أن يبت في المطلب المعروض عليه.

و بدون إجراء مرافعة شفوية في القضية، يقع البتّ في المطلب المقدم – في أجل شهر – بمقتضى قرار معلل، كما يقتضيه الفصل 40(جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و إذا ما اتخذ القاضي قرارا بتوقيف تنفيذ المقرر الإداري، فيمكنه الإذن بتنفيذ قراره طبقا للمسودّة، في حال شديد التأكد.

و سواء كان قرار المحكمة يقضي بتأجيل تنفيذ المقرر أو بتوقيف تنفيذه، فعلى كتابة المحكمة أن توجه نسخة منه إلى الأطراف المعنية خلال الأربعة و العشرين ساعة الموالية للتصريح بالحكم، كما ينص عليه الفصل 41 (جديد) من القانون سالف الذكر.

و حيث أن القرارات التي تصدرها المحكمة بتأجيل التنفيذ أو بتوقيفه لا تقبل الطعن فيها و لو على وجه التعقيب، فإنه يتوجب على الجهة الإدارية التي أصدرت المقرر المنتقد أن تُعطّل العمل به، فور اتصالها بقرار المحكمة.

2 – في مآل الحكم.

كقرارات تحفظية، يجدر تعقّب مآل الأحكام الصادرة بشأن مطالب توقيف التنفيذ على النحو التالي:

فبالنسبة للقرارات التي تقضي بتوقيف تنفيذ المقرر الإداري، إن كان أمد توقيف التنفيذ ينتهي عند انقضاء آجال القيام بدعوى الإلغاء و لم يرفع خلالها العون المعني دعواه الأصلية إلى المحكمة، فإن قرار توقيف التنفيذ يصبح آليا كحكم ملتغى. أما إذا كان أمد توقيف التنفيذ ينتهي عند صدور الحكم في القضية

الأصلية وصدر حكم المحكمة برفض دعوى الإلغاء، فإن مفعول توقيف التنفيذ يزول مباشرة.

و بالنسبة للقرارات الصادرة برفض مطالب توقيف التنفيذ ذاتها، فإنه لا مانع أمام العون المعني لتجديد مطلبه عند الاقتضاء. و قد قضت المحكمة الإدارية بقرارها الصادر في 26 مارس 1993 بما يلي: " و حيث أن مادة توقيف التنفيذ لا تخضع لقاعدة اتصال القضاء، باعتبارها تندرج ضمن الوسائل التحفظية التي لا تمس بأصل النزاع. و تفريعا على ذلك، فإنه يجوز تقديم مطلب جديد في توقيف التنفيذ يتعلق بنفس القرار الإداري بالاعتماد على أسانيد أخرى، غير التي سبق الاعتماد عليها ".

الفرع 2 – في دعوى الإلغاء.

بمعزل عن طلب توقيف تنفيذ المقرر الإداري، على العون العمومي الذي يرغب في إلغاء المقرر ذاته أن يرفع دعواه إلى الدائرة الابتدائية المختصة بالمحكمة الإدارية. و يكون الحكم الصادر قابلا للطعن فيه لدى الدائرة الاستئنافية المختصة بنفس المحكمة.

و إذا ما توجّه الطعن بالإلغاء إلى أحد الأوامر ذات الصبغة الترتيبية، فيجب رفع الدعوى في طورها الابتدائي إلى الدائرة الاستئنافية ذات النظر. و عند الاقتضاء، يمكن استئناف الحكم الصادر لدى الجلسة العامة بالمحكمة.

و فيما عدا تلك الحالة الخاصة بذلك الصنف من الأوامر، فبإمكان العون المعني أن يُنِيب عنه في كلا الطورين وكيلا بمقتضى تفويض مُعرَف بالإمضاء عليه.

الفقرة 1 – في الطور الابتدائي.

بصرف النظر عن الدعاوي العالقة بالأوامر ذات الصبغة الترتيبية، ترفع

دعوى الإلغاء إلى الدائرة الابتدائية المختصة بالمحكمة الإدارية. و تتركب الدائرة من رئيس و عضوين لهما رتبة مستشار مساعد أو رتبة مستشار عند الاقتضاء.

و بعد ترسيم الدعوى لدى كتابة المحكمة، تمر القضية عادة بالإجراءات التالية: إجراء التحقيق، الإحالة على مندوب الدولة، انعقاد جلسة المرافعة، المفاوضة و التصريح بالحكم.

و باستثناء حالتي التخلي عن الدعوى من قبل صاحبها أو ختم القضية لعدم وجود ما يستوجب النظر فيها، تكون الهيئة القضائية ملزمة بالنظر في كل قضية معروضة عليها.

1 – رفع الدعوى.

على العون المعني أن يقدم عريضة دعواه في الأجل القانوني إلى كتابة المحكمة، إن بطريقة مباشرة أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالبلوغ.

أ – **في مضمون العريضة.**

عند تحرير عريضة دعوى الإلغاء، يجب ذكر البيانات التالية: أسماء و مقرات أطراف القضية مع عرض موجز للوقائع إلى جانب المستندات و الطلبات المنشودة. و ترفق عريضة الدعوى بنسخة من المقرر الإداري المطعون فيه و بالوثائق المؤيدة و كذلك بالوثيقة المثبتة لتاريخ توجيه المطلب المسبق إلى الإدارة، إن حصل. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 36 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و مما تجدر إليه الملاحظة أن اجتهاد المحكمة قد تواتر على استبعاد طلب بطلان عريضة الدعوى، إذا شابها نقص غير جوهري لا يؤثر في صحتها.

فعن بيان المستندات مثلا، فقد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 501 بتاريخ 22 ديسمبر 1981 ما يلي نصه: " إن دفع الإدارة بعدم تعليل العريضة من الناحية القانونية لا يستقيم قانونا، ضرورة أن قضاء الإلغاء يستهدف مراقبة المشروعية لعمل الإدارة. و لا يملك أحد في المنازعة الإدارية أن يحول بين القاضي و بين إنزال حكم القانون في المنازعة المرفوعة إليه، إلا إذا تنازل المدعي عن دعواه".

أما عن تحديد الطلبات في عريضة الدعوى، فقد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 417 بتاريخ 14 أفريل 1981 أن قضاء المحكمة قد " دأب على النظر في الغاية التي يتوخاها المدعي من دعواه دون الاعتداد بالألفاظ التي وردت على لسانه في عريضة الدعوى، فتقوم المحكمة بتفسير طلبات المدعي ولو بتكييف دعواه إذا دعت المصلحة في هذا التفسير لغموضها ".

ب – في الأجل القانوني.

على العون العمومي أن يوجه عريضة دعواه إلى كتابة المحكمة في ميعادها القانوني، و إلا سقط طعنه من الناحية الشكلية.

و يختلف أجل الطعن بالإلغاء حسب الحالة، إن وقع التظلم مباشرة لدى المحكمة أو سبقه تظلم دون جدوى لدى الإدارة.

- في حال التظلم مباشرة لدى المحكمة.

طالما اعتزم العون العمومي التظلم مباشرة لدى المحكمة – دون سابق تظلم لجهة الإدارة بشأن قرارها المنتقد – فيجب عليه تقديم دعواه خلال الشهرين المواليين لنشر المقرر الإداري أو الإعلام به. و ذلك كما تقتضيه أحكام الفصل 37 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و الجدير بالذكر أن يوم نشر المقرر أو الإعلام به لا يقع عده ضمن أيام الأجل المحدد. و إن صادف اليوم الستون يوم عيد رسمي، امتد الأجل إلى اليوم الذي يليه مما ليس بِعِيدٍ.

و إذا ما تعلق الطعن بأحد القرارات المتشعّبة أو أحد القرارات ذات الأثر المستمر، فإنه ينبغي التنبه إلي هذه الأحكام الخاصة:

بالنسبة للقرارات المتشعّبة – و هي القرارات المتشابكة ببعضها البعض و التي تشكل في مجموعها عملية إدارية واحدة – فإن ميعاد الطعن بالإلغاء في أي قرار على حدة أو في عدد من القرارات معا يقع احتسابه من تاريخ النشر أو الإعلام بآخر قرار صدر في نطاق العملية الواقع تنظيمها.

و بالنسبة للقرارات ذات الأثر المستمر – كالقرارات التي تعيد الإدارة تنفيذها بشكل دوري – فإن أجل الطعن فيها يتجدد، كلما أعادت الإدارة تنفيذ قرارها المتخذ.

- في حال التظلم مسبقا لدى الإدارة.

إذا ما تقدم العون العمومي بمطلب مسبق إلى إدارته قبل انقضاء مدة الشهرين المواليين لنشر المقرر المنتقد أو الإعلام به، فإن تقديم المطلب يكون قاطعا لسريان أجل القيام بدعوى الإلغاء في هذه الحالة.

و ما لم تجب الإدارة على المطلب المسبق في ظرف شهرين من تاريخ تقديمه، اعتبر سكوتها رفضا ضمنيا يخول للمعني بالأمر القيام لدى المحكمة خلال الشهرين المواليين لانقضاء المهلة المذكورة. و ذلك كما تم التنصيص عليه بأحكام الفصل 37 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و على فرضية رفض المطلب المسبق – بشكل صريح أو بشكل ضمني – فإن تكرار مطالب التظلم و لنفس الغرض لا تفسح آجالا جديدة للتقاضي،

ما دامت الإدارة متمسكة بقرارها الأول. أما إذا غيّرت الإدارة من قرارها لاحقا، فإن قرارها الجديد يصبح قابلا للطعن بالإلغاء بمواعيد جديدة.

2 – التحقيق في القضية.

*** تمهيد.**

بعد ترسيم دعوى الإلغاء، يرفع الكاتب العام للمحكمة ملف القضية إلى الرئيس الأول الذي يتولى إحالته على رئيس الدائرة الابتدائية ذات النظر . و يقوم هذا الأخير بدوره بإحالة الملف الوارد عليه إلى المستشار المقرر بالدائرة. و يتولى المقرر إجراء التحقيق في القضية تحت إشراف رئيسه.

و إذا ما تبين أن الحل القانوني الذي تتطلبه القضية واضح و أن القضية لا تستوجب التحقيق فيها، فإن المقرر يحيل ملفها إلى رئيس الدائرة مع تقرير يعدّه في الغرض. و بدوره، يحيل رئيس الدائرة كامل ملف القضية إلى الرئيس الأول؛ فيعين القضية مباشرة لجلسة مرافعة دون سابق عرضها على مندوب الدولة.

و باستثناء هذه الحالة الخاصة، فإن التحقيق في قضايا الإلغاء قد يسير سيرا عاديا أو قد يشهد بعض الإجراءات الفرعية.

أ – **في المجريات العادية.**

يبادر المقرر بإجراء تحقيقه في القضية المقدمة، قبل أن يدلي بشأنها بتقرير خاص مع مشروع حكم إلى رئيس الدائرة المتعهدة.

و طيلة فترة التحقيق، فإن المقرر يفسح المجال أمام طرفي القضية لتبادل تقارير الملحوظات بشأنها. و عند الاقتضاء، يقترح على رئيس الدائرة كل إجراء من شأنه إنارة القضية، كإجراء الأبحاث و الاختبارات اللازمة.

و في هذا السياق، يقوم الكاتب العام للمحكمة بتوجيه المراسلات إلى الأطراف المعنية. و على هؤلاء تقديم ما يطلب منهم من وثائق في المواعيد المحددة.

و إذا لم يحترم طرف ما الأجل المعين، فإن الكاتب العام يوجه إليه تنبيها بطلب من رئيس الدائرة. و في صورة عدم مراعاة أجل التنبيه أيضا، فإن التحقيق يتواصل في القضية دون أن يتوقف على ما وقع التنبيه بشأنه.

و كما جاء بالفصل 45 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية، فإن عدم رد الإدارة عن عريضة الدعوى في مادة تجاوز السلطة – حتى فوات أجل التنبيه المحدد – إنما يعتبر تسليما منها بصحة ما ورد بالدعوى ، ما لم يكن بالملف ما يخالف ذلك.

و مهما كان من أمر، فإنه لا يقبل من جهة الإدارة التذرع بدواعي السرية لحجب شيء ما عن العدالة. فقد جاء في قرار المحكمة الإدارية عدد 3028 الصادر في 25 جانفي 1994 ما يلي نصه: " حتى في صورة ارتكاز الدعوى على وقائع تحتم مراعاة جانب الكتمان بشأنها، فقد جرى عمل القضاء الإداري على اعتبار أن ذلك لا يحول دون تمكين المحكمة من ممارسة صلاحياتها و تكوين وجدانها، مع ما قد يتطلبه ذلك من حرص على عدم اطلاع الأطراف على الجانب السري و كتمان محتواه أو إرجاع الوثائق اللازمة لذلك إلى الإدارة بعد الاطلاع عليها ".

ب – في الإجراءات الفرعية.

أثناء التحقيق في قضية الإلغاء، يمكن القيام ببعض الإجراءات الفرعية عند الاقتضاء.

ففي حالة التأكد، يمكن لرئيس الدائرة المتعهدة أن يأذن استعجاليا باتخاذ الوسائل الوقتية المجدية بدون مساس بأصل القضية. و ذلك ما لم يكن من شأنها أن تفضي إلى تعطيل تنفيذ أي مقرر إداري.

و فضلا عن ذلك، يمكن لرئيس الدائرة أن يأذن استعجاليا بمعاينة أية واقعة مهددة بالزوال و من شأنها أن تكون محل منازعة إدارية.

و في هذه الحالة أو تلك، تكون القرارات التحفظية الصادرة قابلة للطعن فيها أمام الدوائر الاستئنافية المختصة.

و ما لم تُحوّل القضية إلى مندوب الدولة، فمن الجائز للمدعي أن يتقدم بطلب جديد في شكل دعوى عارضة*، من أجل إلغاء مقرر آخر يكون وثيق الارتباط بالدعوى الأصلية. و ذلك ما لم يكن المدعي على علم بذاك المقرر قبل التجائه إلى المحكمة.

3 – الإحالة على مندوب الدولة.

بعد إجراء التحقيق، يقوم رئيس الدائرة بإحالة ملف القضية إلى الرئيس الأول. و ذلك في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ تسلمه الملف من جانب المستشار المقرر. و في أجل مماثل، يقوم الرئيس الأول بإحالة الملف الوارد عليه إلى مندوب الدولة.

و لهذا الأخير أن يبدي ملحوظاته الكتابية– من الناحية الواقعية و القانونية – و يُدرجها بملف القضية.

و خلال الشهرين المواليين لموافاته بملحوظات مندوب الدولة، يعين رئيس الدائرة موعدا لجلسة المرافعة.

---

* راجع أحكام الفقرة الأولى من الفصل 46 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

4 – انعقاد جلسة المرافعة.

يضبط رئيس الدائرة جدول القضايا المعينة لنفس جلسة المرافعة. و تتولى كتابة المحكمة استدعاء الأطراف المعنية لحضور الجلسة المقررة. و ذلك من قبل 21 يوما على الأقل عن تاريخ انعقادها. ويتم توجيه الاستدعاءات بالطريقة الإدارية المثبتة للبلوغ، كما تقتضيه أحكام الفصل 50 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و في اليوم المحدد، تنعقد جلسة المرافعة بصورة علنية أو سرا عند الاقتضاء. إذ يجوز لرئيس الدائرة أن يأمر بسرية الجلسة، من أجل المحافظة على النظام العام أو السر المهني أو مراعاة الآداب العامة.

و في جميع الأحوال، فإن المستشار المقرر مَنْ يبادر بقراءة ملخص لتقريره في القضية. ومن بعده، يفسح رئيس الجلسة المجال أمام أطراف النزاع الحاضرين أو من ينوبهم لإبداء ملاحظاتهم، في حدود ما أثاروه و ناقشوه في مذكراتهم. أما مندوب الدولة، فيتولى قراءة ملحوظاته الكتابية بخصوص القضية المنشورة.

و للاحتفاظ بحق الرد على ملحوظات مندوب الدولة* عند الاقتضاء، على كل طرف معني أن يبادر بتقديم طلبه خلال الجلسة المنعقدة ثم يوافي المحكمة برده في الأجل الذي يحدده رئيس الجلسة.

و بانتهاء المرافعة، يتم حجز القضية للمفاوضة مع تحديد تاريخ للتصريح بالحكم فيه.

---

* راجع الفصل 51 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

5 – المفاوضة و التصريح بالحكم.

أ – في إجراء المفاوضة.

تجري المفاوضة سرا و لا يشارك فيها إلا أعضاء الهيئة الحكمية الذين حضروا المرافعة. و يساهم المقرر برأي استشاري في القضية. و كذلك شأن مندوب الدولة، في حال استدعائه من طرف رئيس الجلسة.

أما إذا تعذر إجراء المفاوضة بسبب حصول مانع لأحد أعضاء الهيئة الحكمية، فإن القضية تصرف من جديد للمرافعة*.

و بانتهاء التفاوض في القضية، تصدر الدائرة حكمها الابتدائي بأغلبية الأصوات. ويتم تدوين منطوق الحكم الصادر.

ب – في التصريح بالحكم.

" لا يكتسي منطوق الحكم الصيغة النهائية إلا عند التصريح به في جلسة علنية "، كما تم التنصيص عليه بالفصل 52 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

أما نص الحكم الكامل، فمن المفروض أن يشتمل على جميع البيانات المنصوص عليها بالفصل53(جديد) من نفس القانون؛ وهي البيانات التالي ذكرها:

- بيان الدائرة التي أصدرت الحكم.
- أسماء و صفات و مقرات أطراف القضية.
- ملخص لمذكرات الأطراف المعنية.
- الإجراءات و النصوص القانونية التي تأسس عليها الحكم.
- ما يفيد الاستماع إلى المستشار المقرر و الأطراف و مندوب الدولة.

---

* راجع الفصل 52 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

- منطوق الحكم و تاريخ جلسة المرافعة و التصريح بالحكم.
- أسماء الأعضاء الذين أصدروا الجكم و كاتب الجلسة.

و للطرف الذي صدر الحكم لفائدته أن يتسلم نسخة تنفيذية منه. أما النسخة المجردة، فهي متاحة لكل طرف من أطراف القضية.

و عملا بأحكام الفصل 58 (جديد) من القانون المشار إليه، فإن كتابة المحكمة مَنْ يتولى إعلام الأطراف المعنية بالأحكام و القرارات بالطريقة الإدارية المثبتة لتاريخ البلوغ . و عند الحاجة، يمكن لأطراف القضية إعلام بعضهم البعض بالأحكام الصادرة بواسطة عدول التنفيذ.

و لمن رام استئناف الحكم الصادر أن يرفع طعنه أمام الدائرة المختصة بالمحكمة الإدارية.

الفقرة 2 – في الطور الاستئنافي.

بصرف النظر عن مطالب الاستئناف التي يمكن تقديمها عند الاقتضاء إلى الجلسة العامة بالمحكمة الإدارية، يقع الطعن في الحكم الابتدائي الصادر في مادة تجاوز السلطة لدى الدائرة الاستئنافية المختصة بنفس المحكمة.

و تتركب الهيئة القضائية للدائرة من رئيس و عضوين برتبة مستشار أو برتبة مستشار مساعد عند الاقتضاء.

1 – رفع الاستئناف.

يرفع الطعن بالاستئناف بمقتضى مطلب، يقدم إلى كتابة المحكمة في الأجل القانوني. و على الطاعن أن يدلي في الأجل المحدد بالوثائق الملحقة بالمطلب، و إلا سقط استئنافه.

و يمكن موافاة المحكمة بجميع الوثائق المطلوبة بطريقة مباشرة أو عبر رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالبلوغ .

أ – في تقديم مطلب الطعن.

عند تحرير مطلب الاستئناف، يجب ذكر أسماء أطراف القضية و مقراتهم مع بيان نص الحكم المطعون فيه و عدده و تاريخه، كما ينص عليه الفصل 59 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و على المستأنف أن يقدّم مطلبه إلى كتابة المحكمة، في أجل أقصاه شهرا من تاريخ إعلامه بالحكم على الطريقة الإدارية المثبتة لتاريخ البلوغ، وذلك كما يقتضيه الفصل 60 (جديد) من القانون المذكور.

و إذا ما سبق أن أعلم طرف الطرف الآخر بالحكم الصادر عن طريق عدل تنفيذ، فإن ميعاد الطعن يبتدئ من تاريخ الإعلام الحاصل، في حق الطرف المُعلِم و الطرف المُعلَم.

ب – في الإدلاء بالوثائق الملحقة.

لكي لا يسقط الاستئناف شكلا، على الطاعن أن يدلي في ظرف شهرين من تاريخ تقديم طعنه بمذكرة في بيان أسباب الطعن، تكون مصحوبة بنسخة من الحكم المطعون فيه وما يفيد تبليغ المستأنف ضده بنظيرمن تلك المذكرة. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 61 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و للمستأنف أن يراعي في إعداد مذكرته الضوابط القانونية. فالدعوى التي حكم فيها ابتدائيا لا يمكن الزيادة فيها و لا تغييرها في الطور الاستئنافي إلا بعنوان ملحقات للدعوى الأصلية استحقت بعد صدور الحكم الابتدائي.

و كما جاء بالفصل 64 (جديد) من القانون المذكور، فإن استئناف الأحكام الابتدائية يعطل تنفيذها إلا فيما استثناه القانون أو أذن فيه بالنفاذ العاجل.

2 – مآل الاستئناف.

كما هو معمول به في الطور الابتدائي، تمر قضية الإلغاء في طورها

الاستئنافي عادة بنفس الإجراءات المعهودة، بدءا بالتحقيق ووصولا إلى التصريح بالحكم.

و عن سير التحقيق و مدى اتساع نظر المحكمة، فإنه تجدر الإشارة إلى بعض الأحكام الخاصة.

فمن الإجراءات الفرعية التي قد يشهدها سير التحقيق في الطور الاستئنافي، تأتي المطالب الاستعجالية و الاستئناف العرضي.

ففيما يخص المطالب الاستعجالية، تجدر الإشارة إلى ما يلي: إذا كان لرئيس الدائرة الاستئنافية أن يأذن – كرئيس الدائرة الابتدائية – باتخاذ الوسائل الوقتية المجدية و بمعاينة أية واقعة مهددة بالزوال و من شأنها أن تكون محل منازعة إدارية، فإن القرارات التحفظية التي يصدرها في هذه المطالب المقدمة لا تقبل الطعن، على خلاف تلك القرارات التي يصدرها رئيس الدائرة الابتدائية.

و فيما يخص الاستئناف العرضي، فإنه و إلى حد ختم التحقيق في القضية، يمكن للمستأنف ضده أن يرفع مطلبا صريحا في الغرض بموجب مذكرة كتابية، يضمّنها أسباب استئنافه. و كما هي القاعدة، فإن الاستئناف العرضي يبقى ببقاء الاستئناف الأصلي و يزول بزواله، ما لم يكن زوال الاستئناف الأصلي مبنيا على الرجوع فيه.

أما عن مدى اتساع نظر المحكمة، فإنه يجدر لفت النظر إلى ما جاء بالفصل 65 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية. فـ" إذا اقتصر الحكم المستأنف على رفض الدعوى دون الخوض في موضوعها و رأت الدائرة الاستئنافية عدم وجاهة ذلك، فلها أن تحكم بنقضه مع إرجاع القضية إلى قضاة

الدرجة الأولى للنظر في موضوعها، كما لها إن كان الموضوع قابلا للفصل أن تتصدى للبت فيه ".

و مهما كان مضمون القرار الاستئنافي الصادر في مادة تجاوز السلطة، فإنه لا يقبل الطعن بالتعقيب كما وقع التنصيص عليه بالفصل 66 (جديد) من القانون المشار إليه.

الباب 2 – في مادة التعويض.

*** تمهيد.**

إذا كان الهدف من دعوى تجاوز السلطة هو إلغاء القرار الإداري الموْصُوم بعدم الشرعية القانونية، فإن الهدف من القيام بدعوى التعويض على الإدارة هو جبر الأضرار التي تتسبّب فيها.

و فيما عدا أصناف معينة من الضرر التي أوْكل المشرع دعاوي التعويض عنها إلى بعض المحاكم العدلية، فإنه يمكن للعون العمومي مطالبة إدارته بالتعويض عن أي ضرر يُنسب إليها، أمام المحكمة الإدارية.

فهذه المحكمة مؤهلة للنظر في جميع الدعاوي الرامية إلى جعل الإدارة مدينة من أجل أعمالها الإدارية غير الشرعية أو من أجل الأشغال التي أذنت بها أو من أجل أضرار غير عادية نجمت عن أحد أنشطتها الخطرة، كما هو منصوص عليه بالفصل 17 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و في خانة الأعمال الإدارية غير الشرعية، يندرج امتناع الإدارة عن تنفيذ أي حكم للمحكمة قضى بإلغاء أحد قراراتها لعدم مشروعيته. فذلك ما يُعمّر ذمة الإدارة بالمبالغ المالية التي يستوجبها جبر الضرر الحاصل.

و على خلاف واقع التقاضي في مادة تجاوز السلطة الذي لا يستوجب إنابة المحامي – فيما لا يتصل بالأوامر ذات الصبغة الترتيبية – فإن إنابة المحامي

تكون وجوبية في قضاء التعويض بالنسبة لسائر أعوان الوظيفة العمومية.

وعلى غرار ما تم إقراره قانونا لفائدة العامل المتقاضي لدى دوائر الشغل* - في الطورين الابتدائي و الاستئنافي - فإنه يجدر بالمشرّع إقرار عدم وجوبية إنابة المحامي أيضا، بالنسبة للعون العمومي المطالب بمستحقاته المالية أمام القضاء الإداري.

القسم 1 - في الطور الابتدائي.

ترفع دعوى التعويض إلى الدائرة الابتدائية المختصة بالمحكمة الإدارية. وباستثناء حالتي التخلي عن الدعوى من قبل صاحبها أو ختم القضية لعدم وجود ما يستوجب النظر فيها، تكون الهيئة القضائية ملزمة بالنظر في كل قضية معروضة عليها.

الفرع 1 - رفع الدعوى.

عند تحرير عريضة الدعوى، يجب ذكر أسماء و مقرات أطراف القضية مع عرض موجز للوقائع إلى جانب المستندات و الطلبات المنشودة. و تُرفق العريضة بالوثائق المؤيدة. وذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 36 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و في قضايا التعويض عامة، فإن الطرف الإداري يكون ممثلا في المكلف العام بنزاعات الدولة بالنسبة لجميع مصالح الدولة و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. و يكون ممثلا في رئيس الجماعة المحلية - التي يهمها الأمر - بالنسبة للبلديات و المجالس الجهوية.

و لكي لا تسقط الدعوى شكلا، لا بد من رفعها في لآجال القانونية.

---

* لا وجوب لإنابة المحامي أمام دائرة الشغل، وفق أحكام الفصل 204 (جديد) من مجلة الشغل و لا أمام دائرة استئناف الشغل، وفق أحكام الشغل 222 (جديد) من نفس المجلة.

و كما يشير إليه الفصل 115 من مجلة الالتزامات و العقود، فإن دعوى التعويض عن الضرر تسقط بمضي 3 سنوات عن علم المتضرر بالضرر الذي لحقه. وعلى أي حال،فإن الدعوى تسقط بانقضاء 15 سنة عن حصول الضرر.

الفرع 2 – مآل الدعوى.

بعد رفع الدعوى إلى الدائرة الابتدائية المختصة، تمر قضية التعويض عادة – على غرار قضايا الإلغاء – بجميع الإجراءات المعهودة، من التحقيق إلى التصريح بالحكم.

و عن سير التحقيق، فإنه تجدر الإشارة إلى بعض الأحكام الخاصة.

ففي حال التأكد، يمكن لرئيس الدائرة المتعهدة أن يأذن استعجاليا بإلزام المدين – المدعى عليه – بأن يدفع لدائنه مبلغا ماليا على الحساب. و ذلك ما لم يتبين للقاضي وجود منازعة جدية حول أصل الدين.

و عند الاقتضاء، يمكن للطرف المدعى عليه أن يتقدم بدعوى معارضة* ترمي إلى الحصول على غرم الضرر الناجم عن القضية أو غير ذلك من المطالب التي لها صلة بالدعوى الأصلية.

ومتى صدر الحكم في القضيةالأصلية، يكون الحكم قابلا للطعن بالاستئناف.

القسم 2 – في الطور الاستئنافي.

إذا اعتزم طرف الطعن بالاستئناف في الحكم الابتدائي الصادر في قضية التعويض، فعليه برفع طعنه إلى الدائرة الاستئنافية المختصة بالمحكمة الإدارية.

الفرع 1 – رفع الاستئناف.

كما يرفع الاستئناف في مادة تجاوز السلطة، يجب رفع الاستئناف في مادة

* راجع أحكام الفقرة الثانية من الفصل 46 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

التعويض. فلا بد من تقديم مطلب الطعن لكتابة المحكمة، في أجل شهر من تاريخ الإعلام بالحكم الابتدائي. و لا بد من الإدلاء للمحكمة بالوثائق الملحقة، في ظرف شهرين من تاريخ تقديم مطلب الطعن.

الفرع 2 – مآل الاستئناف.

على غرار قضايا الإلغاء، تمر قضايا التعويض عادة بنفس الإجراءات المعهودة في الطور الاستئنافي، بدءا بالتحقيق و وصولا إلى التصريح بالحكم.

و بصرف النظر عن الأحكام المشتركة التي تنطبق على مطالب الاستئناف في مادتي التعويض و تجاوز السلطة، فثمة أحكام خاصة بمادة التعويض.

ففي حال التأكد، يمكن لرئيس الدائرة الاستئنافية أن يلزم المدين – المستأنف ضده – بدفع مبلغ مالي على الحساب لدائنه، عند الاقتضاء.

و على خلاف الحكم الاستئنافي الصادر في مادة تجاوز السلطة، فإن الحكم الاستئنافي الصادر في مادة التعويض يقبل الطعن بالتعقيب، كما هو منصوص عليه بالفصل 13 من قانون المحكمة الإدارية.

القسم 3 – في طور التعقيب.

إذا رام طرف تعقيب الحكم الاستئنافي الصادر في قضية التعويض، فعليه برفع طعنه إلى الدائرة التعقيبية المختصة بالمحكمة الإدارية. و تتركب الهيئة القضائية للدائرة من رئيس يمكن أن يكون الرئيس الأول للمحكمة و من عضوين يقع تعيينهما من بين إطار المستشارين.

و في حالات معينة، يمكن إحالة بعض مطالب التعقيب إلى الجلسة العامة القضائية، سواء بموجب حكم بالتخلي صادر عن إحدى الدوائر التعقيبية أو بقرار معلل يتخذه الرئيس الأول قبل أن تصرف القضية لجلسة المرافعة على مستوى الدائرة التعقيبية. و تتركب الجلسة العامة من الرئيس الأول

للمحكمة و رؤساء الدوائر التعقيبية والاستشارية و الاستئنافية و مستشار عن كل دائرة تعقيبية.

الفرع 1 – رفع التعقيب.

يرفع الطعن في الحكم الاستئنافي بمقتضى مطلب يحرره محام لدى التعقيب. و يتم تقديم المطلب – عن الطاعن – إلى كتابة المحكمة في الأجل القانوني. و على المعقب أن يدلي في الأمد المحدد بالوثائق الملحقة بالمطلب، و إلا سقط طعنه المقدم.

الفقرة 1 – في تقديم مطلب الطعن.

عند تحرير مطلب التعقيب، يجب ذكر أسماء أطراف القضية و مقراتهم مع عرض موجز للوقائع و للمطاعن الموجهة إلى الحكم المعقب. و على الطاعن تقديم مطلب طعنه إلى كتابة المحكمة في أجل 30 يوما من تاريخ الإعلام بالحكم المطعون فيه. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 67 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

الفقرة 2 – في الإدلاء بالوثائق الملحقة.

لكي لا يسقط التعقيب شكلا، على الطاعن أن يدلي في ظرف شهرين من تاريخ تقديم طعنه لكتابة المحكمة بالوثائق المنصوص عليها بالفصل 68 (جديد) من قانون المجكمة الإدارية؛ و هي الوثائق التالي ذكرها:

- محضر إعلامه بالحكم المطعون فيه، إن حصل مثل ذلك الإعلام.
- نسخة من الحكم المطعون فيه.
- مذكرة محررة من طرف محام لدى التعقيب في بيان أسباب الطعن، مشفوعة بكل المؤيدات و مفصلة لكل مطعن على حدة.
- نسخة من محضر إبلاغ المعقب ضده بنظير من تلك المذكرة ومؤيداتها.

و إذا كانت القاعدة القانونية تقتضي أن الطعن بالتعقيب لا يوقف التنفيذ، فإن الطعن بالتعقيب يوقف التنفيذ إن كان الحكم المطعون فيه قد صدر على الدولة بدفع مبلغ مالي، كما نص عليه الفصل 70 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية.

و فضلا عن ذلك، يمكن للرئيس الأول – بطلب من الطاعن – أن يأذن بتوقيف تنفيذ الحكم المعقب، إذا كان من شأن التنفيذ أن يفضي لاستحالة الرجوع إلى الوضعية السابقة أو يؤدي إلى نتائج يصعب تداركها. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 71 (جديد) من القانون المذكور.

الفرع 2 – مآل التعقيب.

بعد ترسيم المطلب التعقيبي لدى كتابة المحكمة، تمر القضية بمجمل المراحل المعهودة لدى القضاء الإداري، من التحقيق و حتى التصريح بالحكم.

و إذا كان تبادل التقارير بين الأطراف في الطورين الابتدائي و الاستئنافي يحصل بالطريقة الإدارية، فإن تبادل التقارير في طور التعقيب يجري بواسطة عدول التنفيذ أو حسب الصيغ الخاصة بالنسبة لمصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

و مهما كان، فللهيئة المتعهدة أن تمارس صلاحياتها الخاصة قبل إصدار قرارها في القضية المعروضة على أنظارها.

الفقرة 1 – في مدى اتساع نظر المحكمة.

إذا كانت محكمة التعقيب – في القضاء العدلي – مختصة بمراقبة تطبيق القانون و تأويله في القضايا التي ترفع إليها، فإن المحكمة الإدارية – في الطور التعقيبي – يمكنها بإثارة من الطاعن أن تراقب الوجود المادي للوقائع

التي انبنى عليها الحكم المعقب و أن تبحث إن كان حاكم الأصل قد أعطاها وصفا قانونيا صحيحا.

و إذا كانت القاعدة القانونية تقتضي أن يقتصر نظر محكمة التعقيب على المطاعن القانونية التي سبق التمسك بها لدى حاكم الأصل، فإن نظر المحكمة الإدارية – في الطور التعقيبي – يتعدى ذلك. فهي تختص أيضا بالنظر في كل مطعن يثار أمامها لأول مرة، إن كان متعلقا بالنظام العام أو بعيب قد تسرّب إلى الحكم المعقب و لم تتسنّ معرفته إلا بالاطلاع على نص الحكم ذاته.

الفقرة 2 – في القرار التعقيبي.

بعد النظر في مطالب التعقيب المقدمة، تتولى الهيئة القضائية المنتصبة إصدار قراراتها – حسب الحالة – بالقبول أو الرفض.

و في صورة قبول المطلب، يمكن نقض الحكم المعقب بشكل كلي أو بشكل جزئي، مع إحالة القضية لإعادة النظر أو دون اللجوء إلى الإحالة.

فإذا ما انعدم الموجب لإعادة النظر في القضية، فإن الهيئة التعقيبية تكتفي بنقض الحكم المعقب دون الإحالة على حاكم الأصل. و إذا ما ارتأت الهيئة أن مجرد حذف الجزء الواقع نقضه من منطوق الحكم يغني عن إعادة النظر في القضية، جاز لها التصريح بحذفه دون الإحالة.

أما إذا ارتأت الهيئة التعقيبية من الضروري إعادة النظر، فيمكنها إحالة القضية إلى حاكم الأصل للنظر فيها بهيئة جديدة أو تعهَد بها إلى هيئة قضائية أخرى من نفس الدرجة.

و طالما صدر القرار بالإحالة، فبإمكان أحرص الأطراف إعادة نشر القضية لدى المحكمة المعنية.

و كما جاء بالفصل 75 (جديد) من قانون المحكمة الإدارية، إذا خالف حكم محكمة الإحالة ما قررته الهيئة التعقيبية و تم الطعن في الحكم مجددا، فإن الجلسة العامة القضائية مَن يتعهد بالنظر في مطلب الطعن المقدم. و إذا ما قررت الجلسة العامة نقض الحكم مجددا، فعليها بالبت في الأصل نهائيا.

المحور الخامس – لدى المحاكم العدلية.

*** تقديم.**

بصرف النظر عن الدعاوي التي يمكن للعون العمومي القيام بها على إدارته أمام المحكمة الإدارية، يمكن للعون المعني القيام عند الاقتضاء بدعاوي أخرى أمام المحاكم العدلية.

و من أهم الدعاوي التي يمكن القيام بها، دعاوي التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية. وكذلك دعاوي التعويض عن الإيداع بالسجن في حال ثبوت البراءة.

الباب 1 – في دعاوي التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية.

باستثناء العسكريين و قوات الأمن الداخلي و أعوان الديوانة الذين تنطبق بشأنهم أحكام خاصة، فإن سائر أعوان الوظيفة العمومية يتمتعون بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية في القطاع العمومي؛ وهو النظام الصادر بمقتضى القانون عدد 56 المؤرخ في 28 جوان 1995.

ومن أجل الحصول على التعويضات المستحقة، يمكن للعون المعني أن يلجأ عند الاقتضاء إلى القضاء العدلي. علما بأن الإعانة العدلية تمنح وجوبا للمتضرر من حادث الشغل أو المرض المهني، كما جاء بالفصل 14 من القانون المذكور.

و في كل طور من أطوار التقاضي، لا بد من احترام الإجراءات المعمول بها لدى المحكمة.

القسم 1 – لدى قاضي الناحية.

على العون المعني أن يقدم دعواه للتعويض عن الضرر الحاصل

إلى قاضي الناحية المختص. وذلك مهما كان موضوع الدعوى أو مقدار الطلب.

و كما جاء بالفصل 43 من القانون عدد 56 لسنة 1995، فإن الاختصاص الترابي في مادة التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية يعود إلى قاضي ناحية المكان الذي جد فيه الحادث أو المرض. غير أنه يمكن لقاضي ناحية مكان العمل أن يتعهد بالنظر في قضية التعويض عن الحَدَث الذي جد خارج دائرته الترابية، إن رفعت القضية إليه.

أما إذا حصل الحادث أو المرض خارج البلاد، فإن الاختصاص الترابي يرجع إلى قاضي ناحية المكان الذي تم فيه الإعلام بالحَدَث المسجل.

الفرع 1 – رفع الدعوى.

ترفع دعوى التعويض بمقتضى عريضة كتابية أو بالصيغة الشفاهية إلى كتابة المحكمة في الأجل القانوني. ويمكن توجيه الدعوى بطريقة مباشرة أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول.

الفقرة 1 – في مضمون العريضة.

من المفروض أن تحتوي عريضة الدعوى على إسم ومهنة و مقر كل من الطالب و المطلوب ونفس البيانات المتعلقة بكل ممثل قانوني لهذا أو ذاك الطرف. وذلك إلى جانب موضوع الدعوى و الطلبات المنشودة، كما ينص عليه الفصل 43 (جديد) من مجلة المرافعات المدنية و التجارية.

ولتحديد الطرف المطلوب في القضية، يجدر لفت النظر إلى الأحكام الواردة بالفصل 5 من القانون عدد 56 لسنة 1995. فالمؤجر مسؤول عن الإبقاء على الأجر و عن الإسعافات و العلاج. أما الصندوق الوطني للتقاعد و الحيطة الاجتماعية، فهو مسؤول عن التعويضات من أجل العجز المستمر عن العمل.

و عن التمثيل القانوني لكل طرف مطلوب، فإنه تجدر الإشارة إلى ما يلي:

تُمثـل الإدارة المشغلة – بوصفها مؤجرا – في المكلف العام بنزاعات الدولة، إن كانت من مصالح الدولة أو من المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. و إن كانت من الجماعات المحلية، فيمثلها رئيس الجماعة المعنية بالأمر. أما الصندوق المشار إليه، فيقع تمثيله مبدئيا من قبل رئيسه المدير العام و عند الطلب، من قبل المكلف العام بنزاعات الدولة.

الفقرة 2 – في الأجل القانوني.

لكي لا تسقط دعوى التعويض شكلا، فإنه يجب رفعها في غضون سنتين ابتداء من تاريخ التئام الجرح أو البرء الظاهري، كما هو منصوص عليه بالفصل 13 من القانون عدد 56 لسنة 1995. غير أنه في حال رفض المؤجر القيام بأحد الإجراءات المحمولة عليه أو إهماله لذلك، فإن سريان الأجل يبتدئ من تاريخ وقوع الحادث أو معاينة المرض، كما جاء بالفصل 42 من نفس القانون.

الفرع 2 – مآل الدعوى.

كما هو معمول به لدى قضاء الناحية، عندما يتلقى القاضي عريضة الدعوى، فإنه يأذن كاتب المحكمة باستدعاء طرفي القضية.

و عند حضور الخصمين، يوجه إليهما القاضي دعوة للصلح. فإن قبلا بذلك، أمكنه إمضاء الصلح بينهما. و إن تعذر، أمكنه القضاء بينهما بعد الاستماع لمقالهما و تلقي مؤيداتهما.

و إذا ارتأى القاضي أن القضية لم تتهيأ بعدُ للحكم فيها، فإنه يأذن بإتمام الإجراء اللازم لفضها و ينبه شفويا على الطرفين لحضور الجلسة التي يعينها.

و من أجل استكمال أية إجراءات يتوقف عليها الفصل في القضية، يمكن لقاضي الناحية أن يطالب الأطراف أو الجهة الرسمية التي تلقت الإعلام بالحادث بتقديم ما يلزم من وقائع أو وثائق. و عند الاقتضاء، يمكنه أن يأذن بإجراء الاختبارات الطبية و الفنية اللازمة.

و عندما تصبح القضية مهيأة للفصل، فإن القاضي يتولى إصدار الحكم فيها، إن بدرجة نهائية أو بدرجة ابتدائية. و ذلك حسب طبيعة النزاع الماثل أمامه.

ففي النزاعات المتعلقة بإسداء العلاج مثلا، فإن القاضي يصدر حكمه النهائي في ظرف 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى إليه. و في النزاعات العالقة بجراية العجز الدائم مثلا، فإنه يصدر حكمه الابتدائي في ظرف شهر من تاريخ تعهده بالقضية. وذلك كما تقتضيه أحكام الفصل 43 من القانون عدد 56 لسنة 1995.

و إذا كان الحكم النهائي قابلا للتنفيذ بطبعه، فإن الحكم الابتدائي الذي يصدر عن قاضي الناحية – في مادة التعويض هذه – يمكن تنفيذه حالا و إن وقع استئنافه، كما نص عليه الفصل 46 من القانون المذكور.

القسم 2 – لدى المحكمة الاستئنافية.

إذا اعتزم طرف الطعن بالاستئناف في حكم ابتدائي أصدره قاضي الناحية بخصوص جراية العجز الدائم، فعليه برفع طعنه إلى المحكمة الابتدائية ذات الاختصاص الترابي. فمن مشمولات هذه المحكمة النظر استئنافيا في الأحكام الصادرة بدرجة ابتدائية عن قضاة النواحي الراجعين إليها بالنظر.

الفرع 1 – رفع الاستئناف.

يرفع الاستئناف بعريضة كتابية يحررها محام – عن الطاعن – و تقدم إلى

كتابة المحكمة.

و من المفروض أن تشتمل العريضة المقدمة على البيانات الواجب ذكرها بعريضة افتتاح الدعوى و على بيان الحكم المستأنف و عدده و تاريخه. و يعتبر مقر المحامي مقرا مختارا للمستأنف. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 130 (جديد) من مجلة المرافعات المدنية و التجارية.

و لكي لا يسقط الاستئناف شكلا، فلا بد من تقديم مطلب الطعن إلى كتابة المحكمة في أجل 20 يوما ابتداء من تاريخ الإعلام بالحكم المطعون فيه. وذلك كما تقتضيه أحكام الفصل 141 (جديد) من نفس المجلة.

و كما جاء بالفصل 147 من المجلة، فإن الدعوى التي حكم فيها ابتدائيا لا يمكن الزيادة فيها و لا تغييرها لدى الاستئناف إلا في صور مخصوصة، كأنْ تتعلق الزيادة المطلوبة بملحقات للدعوى الأصلية أو بغرم ضرر تفاقم أمره أو بطلب ضمانات، تم استحقاقها جميعا بعد صدور الحكم الابتدائي.

الفرع 2 – مآل الاستئناف.

ككل القضايا المدنية، تمر قضايا التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية بجميع الإجراءات المعهودة في الطور الاستئنافي.

و من تلك الإجراءات، تجدر الإشارة إلى ما يلي:

إلى حد ختم المرافعة، يمكن للمستأنف ضده أن يرفع استئنافا عرضيا بواسطة المحامي مع بيان أسباب استئنافه. و يبقى الاستئناف العرضي ببقاء الاستئناف الأصلي و يزول بزواله، ما لم يكن زوال الاستئناف الأصلي مبنيا على الرجوع فيه.

و بعد التفاوض في القضية الأصلية، فإن المجلس الاستئنافي الملتئم بقضاته الثلاثة يصدر حكمه النهائي و يتولى تحرير لائحة في نص الحكم ومستنداته.

و يكون الحكم الصادر قابلا للطعن بالتعقيب.

القسم 3 – لدى محكمة التعقيب.

إذا رام طرف تعقيب حكم نهائي صادر عن قاضي الناحية بخصوص علاج المتضرر أوعن المحكمة الاستئنافية – ذات النظر – بخصوص جراية العجز الدائم، فعليه برفع مطلب في الغرض إلى محكمة التعقيب.

و تتألف الدائرة المختصة بالنظر من رئيس و مستشارين. و تعقد الدائرة جلساتها بمحضر ممثل النيابة العمومية و بمساعدة كاتب جلسة.

الفرع 1 – رفع التعقيب.

يرفع الطعن بالتعقيب بعريضة كتابية يقدمها محام– عن الطاعن – إلى كتابة المحكمة.

و قد اقتضى الفصل 183 من مجلة المرافعات المدنية و التجارية أن تحتوي عريضة الطعن على جميع البيانات المتعلقة بتسمية و مقر المعقب و المعقب ضده و على بيان الحكم المطعون فيه و تاريخه و المحكمة التي أصدرته.

ومن جهته، فقد أوجب الفصل 195 (جديد) من نفس المجلة على الطاعن تقديم طعنه في أجل أقصاه 20 يوما من تاريخ إعلامه بالحكم عن طريق العدل المنفذ.

و كما جاء بالفصل 185 (جديد) من المجلة، فإنه يتعين على الطاعن أن يقدم للمحكمة – خلال 30 يوما من تاريخ تقديم طعنه – الوثائق التالية، و إلا سقط طعنه بالتعقيب:

- محضر إعلامه بالحكم المطعون فيه، إن وقع إعلامه به.

- نسخة من الحكم المطعون فيه مشفوعة بنسخة رسمية من الحكم الابتدائي، إذا كانت أسباب هذا الحكم متممة له و لم تكن مدرجة به.
- مذكرة من محاميه في بيان أسباب الطعن بصورة توضح نوع الخلل المقصود من الطعن و تحديد مرماه، مع ما له من المؤيدات.
- نسخة من محضر إبلاغ خصومه نظيرا من تلك المذكرة بواسطة العدل المنفذ.

و إذا كانت القاعدة القانونية تقتضي أن التعقيب لا يوقف التنفيذ، فإن الطعن بالتعقيب يوقف التنفيذ إن كان الحكم المطعون فيه قد صدر على الدولة بأداء مبلغ مالي. و فضلا عن ذلك، يمكن للرئيس الأول – بطلب من الطاعن – أن يأذن بتوقيف تنفيذ الحكم المعقب، إن ارتأى أن تنفيذ الحكم قد يستحيل معه الرجوع بالحالة إلى ما كانت عليه قبل إجرائه. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 194 (جديد) من مجلة المرافعات.

الفرع 2 – مآل التعقيب.

ككل القضايا المدنية، تمر قضايا التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية بجميع الإجراءات المعهودة في طور التعقيب.

و من تلك الإجراءات، تجدر الإشارة إلى ما يلي:

أثناء انعقاد الجلسة المقررة بشأن مطلب التعقيب المقدم، يمكن لمحاميي الخصوم أن يحضروا للمرافعة، إن طلبوا ذلك بشكل كتابي. و تقتصر المرافعة على ما دوّنُوه بالوثائق.

و عند إجراء المفاوضة، يتعين على المحكمة أن تبت في كافة المطاعن المقدمة وأن تصدر – بعد ذلك – قرارا ممضى من جميع قضاتها، كما هو منصوص عليه بالفصل 189 (جديد) من مجلة المرافعات المدنية و التجارية.

و يمكن أن يقضي القرار الصادر بقبول مطلب التعقيب أو رفضه، حسب الحالة الماثلة.

و في صورة قبول المطلب، يمكن التنصيص على نقض الحكم المعقب مع التصريح بإحالة القضية إلى محكمة الأصل أو يقتصر الأمر على التصريح بحذف الجزء المنقوض من الحكم، دون الإحالة.

و إذا صدر القرار بالإحالة، فإنه تقع إحالة القضية على نفس المحكمة التي نقض حكمها لإعادة النظر فيها من قبل هيئة جديدة أو تقع إحالة القضية على محكمة أخرى من نفس الدرجة.

و إذا ما أصدرت محكمة الإحالة حكمها و تعرّض الحكم للطعن و بنفس السبب الذي سبق الطعن من أجله، فإن محكمة التعقيب – متألفة من دوائرها المجتمعة – تتولى النظر في المسألة القانونية الواقع مخالفتها. و إذا قررت الدوائر المجتمعة إحالة القضية مجددا، فلا بد من اتباع قرارها من طرف محكمة الإحالة، كما يقتضيه الفصل 191 (جديد) من مجلة المرافعات.

الباب2–في دعاوي التعويض عن الإيداع بالسجن في حال ثبوت البراءة.

*** تمهيد.**

ككل شخص طبيعي، إذا تعرّض عون عمومي للإيقاف التحفظي أو نُفذ عليه عقاب بالسجن ثم ثبتت براءته من التهمة أو الجرم، فبإمكانه أن يطالب الدولة بالتعويض عن أضراره، وفق أحكام القانون عدد 94 المؤرخ في 29 أكتوبر 2002 و المتعلق بالتعويض للموقوفين و المحكوم عليهم الذين ثبتت براءتهم.

و في الواقع، قد يتعرض العون العمومي للإيداع بالسجن بسبب شكاية تقدمت بها إدارته المشغلة إلى النيابة العمومية. و الأمر وارد خاصة

إذا ما نسبت الإدارة لأجيرها ارتكاب جنحة أو جناية و قامت بإيقافه حالا عن العمل، بالاستناد على أحكام الفصل 56 من قانون الوظيفة العمومية. و رفع دعوى التعويض – عند ثبوت البراءة – يُمكّن العون المعني من المطالبة بجبر أضراره المادية و المعنوية، بما في ذلك التعويض عن رواتبه المخصومة.

و المجال مفتوح لأي كان للمطالبة بالتعويض عن أضراره في أي حال من الأحوال التالية*:

- إذا صدر في شأنه قرار بحفظ التهمة، إما لأن الفعلة لا تتألف منها جريمة أو لأنه لا وجود لها أصلا أو لأنه لا يمكن نسبتها إلى المتهم.
- إذا صدر ضده حكم بالسجن ثم ثبتت براءته بوجه بات، للأسباب المذكورة أعلاه.
- إذا صدر ضده حكم في موضوع سبق أن اتصل به القضاء.

و قد أوْكل المشرع الاختصاص بمطالب التعويض إلى محكمة الاستئناف بتونس، دون سواها. أما الطعن في الأحكام الصادرة، فمن مشمولات محكمة التعقيب.

و كما جاء بالفصل 12 من القانون عدد 94 لسنة 2002، فإن مطالب التعويض و الطعن فيها تنطبق عليها قواعد الإجراءات الخاصة بالمحكمة المتعهدة بالنظر في ما لا يتخالف مع أحكام هذا القانون.

القسم 1 – لدى محكمة الاستئناف بتونس.

على العون المعني الذي يرغب في التعويض عن الضرر الحاصل أن يتوجه إلى محكمة الاستئناف بتونس. فبهذه المحكمة دائرة مختصة بالنظر في مطالب التعويض عن الإيداع بالسجن في حال ثبوت البراءة.

* راجع الفصل الأول من القانون عدد 94 لسنة 2002.

و تتألف تلك الدائرة من الرئيس الأول للمحكمة أو نائبه و من عضوين بخطة رئيس دائرة لدى نفس المحكمة. و تعقد الدائرة جلساتها بمحضر ممثل النيابة العمومية و بمساعدة كاتب جلسة.

الفرع 1 – رفع الدعوى.

يرفع مطلب التعويض بعريضة كتابية مصحوبة بمؤيداتها، يقدمها محام – عن الطالب – إلى كتابة المحكمة.

و من المفروض أن تشتمل عريضة الدعوى على البيانات التالية: " العنوان المختار للطالب و وقائع الدعوى و تاريخ الإيداع بالسجن و تاريخ السراح و عدد القرار أو الحكم الذي تم على أساسه الإيداع و تاريخ و عدد القرار الصادر بالحفظ أو الحكم القاضي بالبراءة و مبلغ التعويضات المطلوبة و أسانيدها القانونية ". و ذلك كما تم التنصيص عليه بالفصل 6 من القانون عدد 94 لسنة 2002.

و لكي لا تسقط الدعوى ، فإنه يجب رفعها إلى المحكمة في أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ صيرورة القرار أو الحكم المحتج به باتا، كما جاء بالفصل 3 من القانون المذكور.

الفرع 2 – مآل الدعوى.

بعد ترسيم عريضة الدعوى الواردة، تقع إحالة القضية المقدمة على الرئيس الأول للمحكمة؛ فيأذن بنشرها بالجلسة التي يحدد تاريخها.

و قبل حلول موعد الجلسة بما لا يقل عن 60 يوما، على المدعي أن يستدعي – بواسطة عدل تنفيذ – المكلف العام بنزاعات الدولة لحضور الجلسة المقررة لدى المحكمة. و ذلك كما ينص عليه الفصل 6 من القانون عدد 94 لسنة 2002.

وعند انعقاد الجلسة، يمكن للطالب أو محاميه أن يحضر للمرافعة، إن طلبا ذلك بشكل كتابي. و بعد إجراء المفاوضة، تصدر الهيئة القضائية حكمها النهائي في القضية الماثلة أمامها.

و كما جاء بالفصل 13 من القانون المشار إليه، إذا أثبت طالب التعويض حقيقة الضرر و جسامته و أنه حال و ناتج مباشرة عن إيقافه التحفظي أو عن تنفيذه عقوبة السجن، فإنه يقضى له بتعويض جملي عن الضرر الذي لحق به. و يراعى في تقدير التعويض مدة الإيقاف أو مدة العقوبة المقضاة فعلا بالسجن و كل الظروف الواقعية المعتبرة في عملية التقدير هذه.

و بطلب من المتضرر، يمكن للمحكمة أن تأذن بنشر مضمون الحكم القاضي بالتعويض بصحيفتين صادرتين بالبلاد التونسية. و تحمل مصاريف النشر على صندوق الدولة.

القسم 2 – لدى محكمة التعقيب.

إذا رام طرف تعقيب الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف بتونس في قضية التعويض عن الإيداع بالسجن، فما عليه إلا رفع طعنه إلى محكمة التعقيب.

و تتشكل الهيئة القضائية ذات النظر من الرئيس الأول للمحكمة أو نائبه و عضوين بخطة رئيس دائرة لدى نفس المحكمة. و يقوم بوظائف الادعاء العام وكيل الدولة العام أو نائبه و بوظيفة كاتب جلسة أحد كتبة المحكمة.

الفرع 1 – رفع التعقيب.

يرفع الطعن بالتعقيب بعريضة كتابية يقدمها محام – عن الطاعن – إلى كتابة المحكمة.

وكما سلف ذكره، فإنه يتعين على المعقب- لدى القضاء العدلي- تقديم مطلب طعنه في أجل 20 يوما من تاريخ إعلامه بالحكم المطعون فيه.

كما يتوجب عليه الإدلاء للمحكمة بالوثائق الملحقة في ظرف 30 يوما من تاريخ تقديم طعنه.

و إذا كانت القاعدة القانونية تقتضي أن التعقيب لا يوقف التنفيذ، فإن الطعن بالتعقيب في الحكم الصادر في مادة التعويض عن الإيداع بالسجن يوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، كما وقع التنصيص عليه بالفصل 8 من القانون عدد 94 لسنة 2002.

الفرع 2 – مآل التعقيب.

ككل القضايا المدنية، تمر قضايا التعويض عن الإيداع بالسجن بجميع الإجراءات المعهودة في طور التعقيب.

و عن مدى اتساع نظر المحكمة، فإنه تجدر الإشارة إلى الأحكام الواردة بالفصل 10 من القانون عدد 94 لسنة 2002. فإذا ما أصدرت الهيئة التعقيبية قرارا بنقض الحكم المعقب، فإنها هي ذاتها مَن يتولى البت في أصل القضية.

المحور السادس – لدى مصالح الموفق الإداري.

*** تقديم.**

أن يظفر عون عمومي بحكم بات لفائدته – بعد القيام قضائيا على إدارته – أمر على درجة من الأهمية. و الأهم منه أن يتوصل العون فعلا إلى تنفيذ الحكم الصادر على الإدارة.

و إن صادف العون تلددا من إدارته، فبإمكانه رفع شكوى إلى مصالح الموفق الإداري من أجل تنفيذ الحكم الصادر لفائدته.

و إذا كان من غير الجائز للعون المباشر أن يرفع سوى هذا الصنف من الشكاوي إلى الموفق الإداري، فبإمكان العون الذي انقطع نهائيا عن وظيفه أن يرفع إليه أية شكاوي بخصوص النزاعات التي شهدتها حياته المهنية بمصالح الإدارة.

و الموفق الإداري مكلف بالنظر في مثل تلك الشكاوي، بموجب أحكام الأمر عدد 2143 المؤرخ في 10 ديسمبر 1992. و ما على العون المعني إلا طلب التدخل و مواكبة مراحل إسداء الخدمة.

الباب 1 – في طلب التدخل.

سواء طلب العون التدخل من أجل تنفيذ حكم قضائي أو من أجل فض نزاع مهني بعد مغادرته الإدارة، فإنه ينبغي عليه موافاة الموفق الإداري أو ممثله الجهوي بمطلب كتابي مرفوقا بمؤيداته.

القسم 1 – مناشدة التدخل من أجل تنفيذ الأحكام القضائية.

تُنفذ الأحكام المحرزة على قوة اتصال القضاء بعد تحليتها بالصيغة التنفيذية، كما هو منصوص عليه بأحكام الفصل 286 من مجلة المرافعات المدنية و التجارية.

و قد تم تعريف تلك الأحكام بالأحكام التي لم تكن أو لم تعُدْ قابلة للطعن بإحدى الوسائل المعطلة للتنفيذ.

و لما كانت الديون المتخلدة بذمة الإدارات العمومية تسقط بالتقادم* مبدئيا – إن لم يقع تسديدها لأصحابها القاطنين بتونس في غضون الأربع سنوات الموالية للسنة المالية التي تعود إليها – فإنه يجدر بالعون العمومي الذي " استصدر " حكما باتا على الإدارة أن يضع ذلك في الحسبان، عند بذل مساعيه من أجل تنفيذ حكمه الصادر في مجالات القضاء الكامل أو حتى في مادة تجاوز السلطة.

الفرع 1 – في الأحكام الصادرة في مادة تجاوز السلطة.

لقرارات الإلغاء الباتة التي تصدر عن المحكمة الإدارية في مادة تجاوز السلطة نفوذ مطلق لاتصال القضاء. فكل قرار إداري تم إلغاؤه يعتبر كأن لم يتخذ إطلاقا، كما نص عليه الفصل 8 من قانون المحكمة الإدارية.

و على هذا الأساس، يتعين على الجهة الإدارية إعادة الوضعية القانونية التي استهدفها قرارها الملغى إلى حالتها بصورة كلية، كما أكد عليه الفصل 9 (جديد) من نفس القانون.

و إن كانت قرارات الإلغاء لا تتضمن – في نصوصها – كشفا مفصلا للآثار التي تترتب عنها، فإنه ينبغي على جهة الإدارة أن تجتهد في استخلاص كل ما يستوجب اتخاذه من أجل الرجوع بالوضعية القانونية التي وقع تغييرها إلى حالتها بصورة شاملة.

وكما جاء في قرار المحكمةالإدارية عدد1443 بتاريخ 15 جويلية 1995، فإن امتناع الإدارة عن استخلاص بعض النتائج المترتبة عن قرار الإلغاء يشكل

* راجع الفصل 46 من مجلة المحاسبة العمومية. أما الفصل 47 الموالي، فيتعلق بالعوامل القاطعة للتقادم.

خطأ فاحشا معمرا لذمتها، على معنى الفصل العاشرمن قانون المحكمة.

الفرع 2 – في الأحكام الصادرة في مجالات القضاء الكامل.

باستثناء الأحكام الصادرة في مجال تجاوز السلطة، فإن كل الأحكام التي تصدر لفائدة العون العمومي بالتعويض عن الضرر – بمختلف أسبابه – تدخل جميعا فيما يُعرَف بمجالات القضاء الكامل.

وبالرجوع إلى المبادئ العامة المنصوص عليها بمجلة الالتزامات و العقود، يتبين أن الأحكام الباتة التي تصدر في مجالات القضاء الكامل تتمتع بقوة اتصال القضاء. و ما أناطه القانون من النفوذ للأحكام التي لا رجوع فيها يعد قرينة من القرائن القانونية، كما هو منصوص عليه بالفصل 480 من المجلة المذكورة.

و إذا كان للإدارة أن تجتهد في استخلاص الآثار التي تترتب عن قرار الإلغاء الصادر في مادة تجاوز السلطة، فإن سائر الأحكام الصادرة في مجالات القضاء الكامل تقيّد الإدارة في كيفية تنفيذها. فتلك الأحكام تبرز بجلاء ما يتعين على الإدارة تأديته.

القسم 2 – مناشدة التدخل من أجل فض النزاعات المهنية، بعد الانقطاع عن العمل.

لئن استثنى الأمر عدد 2143 لسنة 1992 النزاعات المتعلقة بالحياة المهنية للأعوان العموميين – مدة عملهم – من مجال تدخل الموفق الإداري، فإنه قد أجاز للأعوان الذين انقطعوا عن وظيفهم أن يرفعوا إليه شكاويهم حول النزاعات المسجلة أيام العمل.

فبإمكان كل عون معني أن يعرض على الموفق أية شكوى بخصوص حياته المهنية التي قضاها بالإدارة أو بخصوص أي نزاع إداري طرأ بعد انقطاعه

عن العمل.

ومهما كان موضوع الشكوى المقدمة، فإنه يجدر التنبه للآجال المفتوحة من أجل التقاضي لدى المحاكم عند الاقتضاء.

الباب 2 – في إسداء الخدمة.

أمام الشكاوي الواردة، إذا تبين للموفق الإداري أو لممثله الجهوي أن الشكوى المقدمة تقوم على سند وجيه، فله أن يُوجّه إلى الإدارة المعنية كل التوصيات اللازمة لفضها.

و للإشارة، فإن الموفق الإداري لا يتلقى في عمله تعليمات من أي سلطة عمومية، حسبما ورد بالفصل 2 من القانون عدد 51 لسنة 1993.

القسم 1 – في التدخل لدى الإدارة.

بعد فحص مطالب التدخل، تتولى مصالح التوفيق الإداري بذل مساعيها الضرورية. و من المساعي المبذولة، توجيه الرسائل إلى جهة الإدارة و إجراء المعاينات الميدانية و عقد الجلسات التوفيقية بين الأطراف المعنية.

و إذا ما توجه الموفق الإداري برسالة إلى الإدارة و لم تتول الرد عنها في الأجل المحدد، فبإمكانه أن يرفع تقريرا في الغرض إلى رئيس الدولة.

و بإسداء توصياته إلى جهة الإدارة، عادة ما يُتوّج الموفق مساعيه المبذولة من أجل فض الشكاوي المعروضة على أنظاره.

و على خلاف بعض الدول، فإن توصيات الموفق الإداري ببلادنا* لا تتمتع بالإلزامية القانونية.

* في حديثه لجريدة الصباح ليوم 8 جانفي 2005، أشار الموفق الإداري ذاته بأن " قرارات الموفق الإداري لا تتمتع بالإلزامية القانونية خلافا لبعض البلدان ".

القسم 2 – في مدى استجابة الإدارة.

لما كانت توصيات الموفق الإداري لا تكتسي صبغة إلزامية، فلا غرابة أن تمارس الإدارة حيالها سلطة تقديرية؛ فتستجيب لبعض التوصيات و لا تستجيب للبعض الآخر.

و على فرضية استجابة الإدارة لتوصيات بخصوص حكم قضائي صادر لفائدة أحد أعوان الوظيفة العمومية، فإنه يجدر التنبيه بأن قبول العون المعني بتطبيق التوصيات المسداة في شأنه – بما لا يفي بجميع مقتضيات الحكم – قد يرقى في واقع الحال إلى إبرام صلح مع الإدارة.

و قد عرّف الفصل 1458 من مجلة الالتزامات و العقود الصلح كما يلي: " الصلح عقد وضع لرفع النزاع و قطع الخصومة. و يكون ذلك بتنازل كل من المتصالحين عن البعض من مطالبه أو بتسليم شيء من المال أو الحق ".

و كما جاء بالفصل 1467 من هذه المجلة، فإن الصلح المبرم يفضي إلى سقوط الحقوق و الدعاوي التي انعقد عليها. و لا رجوع في الصلح و لو باتفاق الطرفين إن لم يكن بمعنى المعاوضة. فتعويض صلح بصلح فقط يظل أمرا جائزا.

و لإبراز مساعيه المبذولة لدى الإدارة و نتائج أعماله، فقد دأب الموفق الإداري على إدراج كشف بشأنها في التقرير السنوي الذي يرفعه إلى رئيس الجمهورية.

و من أجل فرض احترام القانون و حكم القضاء، فقد بات من الضروري تفعيل دور الموفق الإداري حتى تصبح توصياته ملزمة في صورة تلدد هذه الإدارة أو تلك في الاستجابة لكل ما نص عليه القانون بصورة جلية أو لكل ما أصدرته المحاكم من أحكام أحرزت على قوة اتصال القضاء.

المحور السابع – لدى المنظمات النقابية.

الاتحاد العام التونسي للشغل: نموذجا.

*** تقديم.**

لعل ما يُميّز المنهج النقابي عن غيره من المناهج المتاحة أمام الشغالين للدفاع عن حقوقهم أن ذلك المنهج يفسح المجال أمامهم للمطالبة بحقوق جديدة – إلى جانب الحقوق المكتسبة – لمزيد النهوض بأوضاعهم المهنية و الاجتماعية. فوظيفة النقابات المهنية درس مصالح منخرطيها و الدفاع عنها، كما هو منصوص عليه بالفصل 243 من مجلة الشغل.

و كما هو معلوم، فإن الحق النقابي قد كفلته القوانين الوطنية و المواثيق الدوليـة.

فقد أورد الفصل 8 من الدستور أن " الحق النقابي مضمون ". و بالنسبة لسائر الأعوان الخاضعين للنظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية، فإن الفصل 4 من القانون عدد 112 لسنة 1983 قد اعترف بحقهم النقابي بصريح العبارة.

و إلى جانب ذلك، فقد صادقت بلادنا على اتفاقية العمل الدولية عدد 87 لسنة 1948 و المعروفة بإسم اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي. كما صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية. و قد أكد كلا العهدين على ضمان الحق النقابي بمنتهى الصراحة.

و مما تجدر إليه الملاحظة أنه و إن أجازت المادة 9 من اتفاقية الحرية النقابية اتخاذ بعض التدابير الخاصة إزاء أعوان القوات المسلحة و الشرطة – قد تصل إلى حد منعهم من الحق النقابي – فإنه من غير المشروع حرمان أعوان

الديوانة و لا رجال القضاء من ممارسة حقهم النقابي – إن بشكل كلي أو بشكل جزئي – كما هو حاصل في الواقع. و ذلك ما سيقع توضيحه بالتفاصيل، لاحقا في هذا الكتاب.

و باستثناء تلك القطاعات التي حُجّر عنها العمل النقابي، فإن الدفاع عن مصالح عموم الشغالين المنخرطين بالإتحاد العام التونسي للشغل يمرّ عبر هياكل منتخبة و مؤهلة، كل حسب صلاحياته.

الباب 1 – في تكوين التشكيلات النقابية.

لسائر القطاعات المهيكلة داخل المنظمة الشغيلة أن تُصعّد تشكيلاتها النقابية على المستوى المحلي و الجهوي و الوطني ، وفق التراتيب الجاري بها العمل.

القسم 1 – على المستوى المحلي.

في كل مؤسسة أو مركز عمل على مستوى المعتمدية الواحدة، يمكن تكوين نقابة أساسية أو نيابة نقابية حسب عدد المنخرطين المعنيين، باتحاد الشغل.

الفرع 1 – في النقابة الأساسية.

لقد وضع الفصل 30 من القانون الأساسي للاتحاد الأحكام الخاصة المنظّمة للنقابات الأساسية.

فعلى مستوى المعتمدية الواحدة، إذا بلغ عدد المنخرطين بقطاع معين عدد 50 أو أكثر، فإنه يمكن تكوين نقابة أساسية سواء بطلب من الشغالين المعنيين او باقتراح من الاتحاد العام أو إحدى هياكله الجهوية أو القطاعية. و عند الاقتضاء، يمكن الجمع بين معتمديتين فأكثر لتشكيل نقابة أساسية للقطاع الواحد.

و لتأسيس النقابة، يفتح باب الترشح للعضوية لكل من كان خالص الذمة مع

قسم المالية باتحاد الشغل. و ذلك دون شرط أقدمية في الانخراط. و ينتخب المؤتمر التأسيسي سبعة أعضاء، توزع عليهم المهام مباشرة لتشكيل مكتب النقابة. و على المكتب المنتخب عقد جلساته مرة كل 15 يومًا و كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

و لتجديد أعضاء المكتب، ينعقد المؤتمر العادي للنقابة كل ثلاثة أعوام. و عند الاقتضاء، يمكن عقد مؤتمر استثنائي بطلب كتابي من ثلثي المنخرطين بالنقابة. و على المترشح للعضوية أن يكون خالص الانخراط بالاتحاد مدة عامين على الأقل و أن يكون خالص الذمة مع قسم المالية بالمنظمة الشغيلة.

الفرع 2 – في النيابة النقابية.

لقد وضع الفصل 31 من القانون الأساسي للاتحاد الأحكام الخاصة المنظِّمة للنيابات النقابية.

ففي كل مؤسسة أو مركز عمل قلّ عدد منخرطي القطاع الواحد فيه عن 50 منخرطا، يمكن تكوين نيابة نقابية حسب الشروط التالية:

- عن 10 منخرطين: نائب واحد.
- من 11 إلى 20 منخرطا: 3 نواب.
- من 21 إلى 49 منخرطا: 5 نواب.

و بالنسبة للنيابات النقابية التي تتشكل مكاتبها من أكثر من نائب واحد، فإن نوابها ينتخبون فيما بينهم نائبا أولا.

و على حد سواء، فإن نفس شروط الترشح المنصوص عليها بشأن النقابات الأساسية يقع سحبها على النيابات النقابية عند التأسيس أو تجديد العضوية. و لكلا التشكيلتين نفس الصلاحيات المخولة.

القسم 2 – على المستوى الجهوي:

الفرع الجامعي أو النقابة الجهوية.

في نطاق كل ولاية من الولايات، يمكن تكوين فرع جامعي أو نقابة جهوية تضم النقابات الأساسية و النيابات النقابية المشكلة على المستوى القطاعي بالجهة. و قد وضع الفصل 29 من القانون الأساسي للاتحاد الأحكام الخاصة المنظِّمة لهذه التشكيلات القطاعية الجهوية.

فبانعقاد مؤتمر تأسيسي، يتم انتخاب مكتب الفرع الجامعي أو النقابة الجهوية من بين المترشحين للعضوية. و يتشكل المكتب المنتخب من سبعة أعضاء، توزع المهام بينهم مباشرة. و على المكتب التنفيذي عقد جلساته مرة كل 15 يوما و كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

و لتجديد أعضاء المكتب، يدعى مؤتمر التشكيلة الجهوية للانعقاد بشكل عادي كل ثلاثة أعوام و استثنائيا، بطلب من ثلثي التشكيلات المحلية المعنية. و ذلك على أساس التمثيل النسبي المعمول به.

القسم 3 – على المستوى الوطني:

الجامعة أو النقابة العامة.

على الصعيد الوطني، تتشكل الجامعات و النقابات العامة. و هي من الهياكل القطاعية المسيرة بالمركزية النقابية.

و كما جاء بالفصل 13 من القانون الأساسي للاتحاد، فإن الجامعة العامة تضم الشغالين في قطاع العمل بمختلف أصنافه. أما النقابة العامة، فتضم الشغالين بفرع أو فروع القطاع المعني طبقا للهيكلية المعتمدة.

و بتنظيم مؤتمر قطاعي، يتم انتخاب المكتب التنفيذي للجامعة أو النقابة العامة. و يتشكل المكتب المنتخب من تسعة أعضاء، توزع المسؤوليات بينهم

مباشرة. و على المكتب التنفيذي عقد جلساته مرة كل 15 يوما و كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

و لتجديد أعضاء المكتب، يدعى المؤتمر القطاعي للانعقاد بشكل عادي كل أربع سنوات و بشكل استثنائي، عند الطلب من ثلثي أعضاء المجلس القطاعي.

ومن أجل توفيرالحماية و التسهيلات لمختلف ممثلي العمال – كما بات معمولا به على صعيد عالمي – فمن الضروري أن تصادق بلادنا على اتفاقية العمل الدولية عدد 135 المعتمدة في 23 جوان 1971 و المعروفة بإسم اتفاقية ممثلي العمال.

الباب 2 – في الدفاع عن مصالح الشغالين.

من الأهداف المعلنة للاتحاد العام التونسي للشغل و التي تم التنصيص عليها بالفصل الثاني من قانونه الأساسي هي النهوض بأوضاع الشغالين اقتصاديا و اجتماعيا و الارتقاء بوعيهم و الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية. و كذلك الدفاع عن الحريات العامة و الفردية و ترسيخ الديمقراطية و احترام حقوق الإنسان.

و هكذا، فإن دفاع الاتحاد عن الشغالين يمتد إلى مصالحهم الجماعية و الفردية على حد السواء.

القسم 1 – في الدفاع عن المصالح الجماعية.

دفاعا عن المصالح الجماعية للشغالين، تقوم هياكل الاتحاد عادة بالتفاوض مع ممثلي المؤجرين بما فيهم ممثلي الإدارات المشغلة للأعوان العموميين.

و إذا استنفدت كل الوسائل و ظل الحوار غير مُجْد، فإنه يمكن اللجوء إلى الإضراب بمصادقة الهياكل المعنية.

و عند الاقتضاء، يمكن للأمين العام أو من يُنوّبه التقاضي أمام المحاكم في جميع الأمور التي تهم الشغالين.

الفرع 1 – في استخدام حق المفاوضة.

بغية تنظيم أحكام و شروط العمل – بمقتضى اتفاقيات جماعية – يمكن اتخاذ كل تدابير مناسبة من شأنها أن تعزز منهج التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية و منظمات الشغالين.

ذلك فحوى المادة 4 من اتفاقية العمل الدولية عدد 98 المعتمدة في 1 جويلية 1949 و المعروفة بإسم اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية. و قد صادقت بلادنا على هذه الاتفاقية الدولية.

و إن اقتضت المادة 6 من الاتفاقية بأن " لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة "، فإن الحكومة و المنظمة الشغيلة قد سارا على منهج التفاوض في مجمل الأمور التي تهم الأعوان العموميين.

و في هذا السياق، فإن مجمع الوظيفة العمومية بالاتحاد يتولى أمر المفاوضات في كل ما يتعلق بالقواسم المشتركة للأعوان الراجعين إليه بالنظر، كما هو مناط بعهدته.

و تتويجا لنتائج المفاوضات الاجتماعية التي باتت تجري بشكل دوري – كل ثلاثة أعوام – يتم إمضاء الاتفاق النهائي الحاصل بين ممثلي الحكومة و اتحاد الشغل.

و بالنسبة لدورة المفاوضات بعنوان المدة المتراوحة بين 2005 و 2007، فقد حدد البلاغ الممضى في 17 جوان 2005 و المتعلق بانطلاق جولة المفاوضات في قطاع الوظيفة العمومية جدول الأعمال من

النقاط التالية:

- الشروع في التفاوض حول الزيادة في الأجور لمدة تغطي الثلاث سنوات 2005 – 2007.
- العمل على دعم المجهودات الرامية إلى الارتقاء بالكفاءات المهنية للأعوان بما يحسّن مردودهم و يمكّن من تحسين الخدمات المسداة إلى المتعاملين مع الإدارة.
- مواصلة النظر في الإجراءات العملية لممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية صلب اللجنة الفنية.

و بصرف النظر عن الدور الموكول لمجمع الوظيفة العمومية في مجال التفاوض بشأن القواسم المشتركة بين سائر الأعوان العموميين، فإن كل جامعة أو نقابة عامة تتولى أمر التفاوض الجماعي على مستوى القطاع الذي ترعى مصالحه.

الفرع 2 – في ممارسة حق الإضراب.

باستثناء الأسلاك التي حُجّر عنها الحق النقابي بشكل قانوني، فمن حق سائر أعوان الوظيفة العمومية ممارسة حقهم النقابي بما فيه حق الإضراب الشرعي.

وقد نظّمت مجلة الشغل حق الإضراب و ممارسته. فاستنادا على أحكام الفصل 376 (مكرر) من هذه المجلة، فإن كل قرار بالإضراب في ميدان الوظيفة العمومية يجب أن تقع المصادقة عليه من قبل المركزية النقابية للشغل. كما يجب إعلام الإدارة به قبل عشرة أيام على الأقل من التاريخ المعين لشنّه.

و في إشارة لإجراء المصادقة، فقد أورد الفصل 49 من القانون الأساسي للاتحاد ما يلي:" الإضراب حق مشروع في النضال النقابي. وهو جزء

لا يتجزأ من الحق النقابي المنصوص عليه بالدستور، يمارس بعد استنفاد كل وسائل الحوار و بعد مصادقة الهياكل النقابية المعنية و المركزية النقابية للاتحاد العام التونسي للشغل، طبقا لتراتيب يضبطها النظام الداخلي للاتحاد تضمَن حق الأغلبية في اتخاذ القرار. و ذلك في مستوى الهياكل القطاعية و القرارات القاعدية ".

و من جهته، فقد وضع النظام الداخلي للاتحاد التراتيب التالية:

1- الإضراب على مستوى المؤسسة.

تقع المصادقة على قرار الإضراب بالأغلبية في اجتماع عام يشرف عليه المكتب التنفيذي الجهوي بالتنسيق مع الهياكل القطاعية المعنية.

و إذا تعلق الأمر بإضراب احتجاجي أو تضامني، فلا بد من إعلام الهياكل الجهوية و القطاعية المعنية و المكتب التنفيذي الوطني في الإبان بالقرار المتخذ.

2- الإضراب الجهوي.

يقتضي هذا الإضراب مصادقة ثلثي أعضاء الهيئة الإدارية الجهوية.

3- الإضراب القطاعي.

يقتضي هذا الإضراب مصادقة ثلثي أعضاء الهيئة الإدارية القطاعية، مع ضرورة التنسيق في الغرض بين كل عضو من أعضاء الهيئة المذكورة مع الاتحاد الجهوي للشغل الذي يعود إليه بالنظر.

4- الإضراب الوطني.

يقتضي هذا الإضراب مصادقة ثلثي أعضاء المجلس الوطني.

و كممارسة شرعية لحق الإضراب المعترف به، قد أقرت المحكمة الإدارية في قرارها الصادر في 21 جوان 1995 بما يلي:

" و حيث أن حق الإضراب و الدعوة إليه يندرجان في إطار ممارسة الحق النقابي المخول للعارض بصفته مسؤولا نقابيا، طبق ما نصت عليه أحكام الفصل 4 من قانون الوظيفة العمومية على أن تكون تلك الممارسة مطابقة للقانون و لا ينجر عنها إخلال بالنظام العام.

و حيث لم تدل الإدارة بما يفيد أن المدعي انحرف عن القانون عند ممارسته لحقه النقابي، مما يتجه معه قبول هذا المطعن ".

و هكذا، فما لم ينحرف مشارك بحقه في الإضراب، اكتسب إضرابه صفة الشرعية.

الفرع 3 – في مباشرة حق التقاضي.

إلى جانب حقها في الدفاع عن مصالحها الشخصية – بوصفها ذاتا معنوية مستقلة – فمن حق المنظمة الشغيلة أن تدافع عن المصالح الجماعية ذات الصلة بالأهداف التي قامت من أجلها.

فقد اقتضى الفصل 244 من مجلة الشغل أن تقوم النقابات المهنية لدى سائر المحاكم بجميع الحقوق المخصصة للطرف المدني فيما يتعلق بالوقائع التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصلحة المشتركة للمهنة التي تمثلها.

و في هذا المنحى، يمكن للمنظمة النقابية القيام لدى القضاء دفاعا عن المصالح المشتركة لمنخرطيها. و قيام المنظمة بدعوى جماعية في هذه الحال يعتبر كما لو قام كل منخرط بصفة فردية.

و كما ورد بالفصل 80 من القانون الأساسي للاتحاد فإن " للأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل أو من يُنوّب عنه من بين أعضاء الهيئة الإدارية الوطنية حق التقاضي و التمثيل لدى السلط الإدارية و العدلية في جميع الأمور

التي تهم المنخرطين فرادى و جماعات و نقابات و جامعات عامة و اتحادات جهوية و محلية ".

و لعله تجدر الملاحظة بأنه و إن كان من حق المنظمة النقابية أن تتقاضى دفاعا عن المصالح الجماعية لمنخرطيها، فمن غير الجائز لها التقاضي دفاعا عن المصالح الفردية لأي كان من المنخرطين، اللهم بموجب وكالة قانونية.

و في هذا الصدد، قد أصدرت المحكمة الإدارية قرارها المؤرخ في 17 جويلية 1989 لتقرّ بأنه لا يجوز للنقابات المهنية تمثيل منخرطيها لدى القضاء إلا فيما يخص مصالحهم الجماعية.

و على هذا الأساس، فإن مجرد التنصيص بالوثائق الداخلية للمنظمة الشغيلة أن من حق أمينها العام أو من يُنوّب عنه التقاضي في جميع الأمور التي تهم المنخرطين فرادى لا يغيّر من المسألة؛ إذ أن ما خولته تلك الوثائق لا يستند على قانون يعترف للنقابات المهنية بحق القيام لدى القضاء، للدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها.

القسم 2 – في الدفاع عن المصالح الفردية.

لكل عون عمومي منخرط بالمنظمة الشغيلة – لاقى مشاكل بخصوص بعض المسائل المهنية أو تعرّض لمظالم من أجل ممارسة بعض حرياته الأساسية – أن يطلب عند الحاجة من الهياكل النقابية المؤهلة التدخل، دفاعا عن مصالحه المادية و المعنوية. وللمنظمة النقابية أن تستخدم جميع الوسائل المشروعة للدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها.

و للإشارة، فإن كل النقابات الأساسية مؤهلة لبذل المساعي من أجل فض مشاكل منخرطيها المادية و المعنوية. و ذلك بتنسيق العمل مع الهياكل النقابية المعنية بالأمر. علما بأن النقابات الأساسية مدعوة للاجتماع بمنخرطيها مرة

كل ستة أشهر على الأقل و كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

الفرع 1 – في التدخل لاعتبارات مهنية.

أمام مطالب التدخل التي يتقدم بها الأعوان فيما يَشغَلهم من مسائل مهنية، تبذل الهياكل النقابية مساعيها لدى الإدارات المعنية.

و في هذا السياق، تسعى الهياكل المتعهدة من أجل تلبية مطالب منظوريها في النقلة من مكان عمل إلى آخر، مراعاة لأوضاعهم الخاصة.

و في القضايا التأديبية التي ترفع إلى مسمعها، تحاول الهياكل النقابية فض النزاعات بالحسنى. و إذا ما تقررت دعوة مجلس التأديب للانعقاد، أمكنها تكليف مسؤول نقابي لمساعدة العون الملاحق في الدفاع عن نفسه لدى المجلس.

الفرع 2 – في التدخل لغايات حقوقية.

لما كان الدفاع عن الحريات العامة و الفردية و احترام حقوق الإنسان من الأهداف المعلنة للاتحاد العام التونسي للشغل، فحريّ بالمنظمة الشغيلة التحرك من أجل الشغالين الذين يستهدفون للتعسف بسبب ممارسة حرياتهم الأساسية.

و في غياب أية حماية خاصة يكفلها القانون لممثلي الأعوان العموميين باللجان الإدارية المتناصفة أو بالنقابات المهنية، فإنه يجدر بالمنظمة أن تسعى من أجل رفع المعاناة عن كل مَن تعرّض منهم للتعسف بسبب التزامه الفعلي بالدفاع عن مصالح الأعوان المشروعة.

و من الجدير بالذكر أن المنظمة الشغيلة قد كفلت للمسؤول النقابي بعض الضمانات الخاصة. و قد تم التنصيص عليها بالفصل 50 من القانون الأساسي للاتحاد كما يلي:

إذا تعرض مسؤول نقابي للطرد من عمله بسبب نشاطه النقابي، فإنه يحتفظ بحقه في تحمل المسؤولية النقابية.

أما المسؤول النقابي الذي صدر في شأنه حكم من أجل نشاطه النقابي أو أفكاره السياسية، فإنه يحتفظ بحقه في الترشح للمسؤولية النقابية.

المحور الثامن – لدى المؤسسات الإعلامية.

*** تقديم.**

كما هو الدور الذي باتت تلعبه المنظمات الحقوقية، فإن للمؤسسات الإعلامية دورا على درجة من الأهمية. فبنشرها لقضايا انتهاك حقوق الإنسان – بما فيها حقوق العامل – على أنظار الرأي العام، تساهم وسائل الإعلام في تكوين رأي عام ضاغط على أصحاب القرار.

و فيما عدا بعض الأسلاك المعينة – كالسلك العسكري و قوات الأمن الداخلي و الديوانة – يمكن لأي عون عمومي من أي سلك آخر أن يعرض قضيته للنشر على أعمدة الصحافة عند الاقتضاء. و ذلك دُونَما ترخيص مسبق من رئيس إدارته المشغلة.

و مهما كان من أمر، فإن إدارة الصحيفة تظل سيدة قرارها؛ فتقبل بنشر المقال الوارد عليها، كاملا أو مختصرا أو حتى ترفضه.

و في صورة نشر رسالة التظلم – إن بشكل كلي أوبشكل جزئي – فإنه يحق لكل شخص وقع التعرض له في المقال أن يعقّب على ما ورد بخصوصه.

الباب 1 – في نشر عرائض التظلم.

على العون الذي انتهكت حقوقه و يروم عرض قضيته عبر الصحافة أن يلتزم في مقاله بمصداقية الخبر و أن يراعي حدود اللياقة. و بحسن طرحه للقضية، ربما يحصل العون على جواب يرضيه من الإدارة.

و لما كانت بعض الصحف ملتزمة بمناصرة كل القضايا العادلة، فلا مانع أمام الصحفي ليبادر باستقاء الخبر من صاحبه و تولي نشره.

القسم 1 – في الالتزام بمصداقية الخبر.

إن نشر أخبار – لا دليل على صحتها – عن طريق الصحافة في حق

السلطة الإدارية أو أحد الأعوان الراجعين إليها بالنظر قد يؤدي بصاحب المقال المنشور إلى المساءلة الجزائية. لذلك، يجب أخذ الحذر عند التعرّض لأي سلطة إدارية أو عون عمومي.

الفرع 1 – في حال التعرض للسلطة الإدارية.

عند التعرض للسلطة الإدارية التي يعود إليها بالنظر أو لغيرها من سلط الإشراف الإداري، على العون المتظلم أن يجتنب إيراد الأخبار الزائفة في مقاله.

فكل من ينشر أخبارا زائفة بأي وسيلة كانت (في حق السلط العمومية) يعرّض نفسه للعقوبة، إن كان فعله عن سوء نية و عكّر أو من شأنه تعكير صفو الأمن العام. و ذلك كما وقع التنصيص عليه بالفصل 49 من مجلة الصحافة*.

الفرع 2 – في حال التعرض لعون عمومي.

عند التعرض لأي موظف عمومي – يعمل بنفس الإدارة المشغلة أو بأي إدارة أخرى – على العون المتظلم أن يجتنب إيراد كل خبر لا دليل على صحته.

فكل من ينسب لموظف عمومي عن طريق الصحافة أمورا غير قانونية متعلقة بوظيفته دون أن يدلي بما يثبت صحة إدعائه إنما يعرّض نفسه للعقوبة المنصوص عليها بالفصل 128 من المجلة الجزائية**.

* لقد اقتضى ذلك الفصل تسليط عقاب بالسجن من شهرين إلى ثلاثة أعوام و خطية من 100 إلى 2000 دينار أو تسليط إحدى العقوبتين.

** و قد اقتضى هذا الفصل تسليط عقاب بالسجن مدة عامين و خطية قدرها 120 دينارا.

القسم 2 – في التزام حدود اللياقة.

*** تمهيد.**

ما لم يتجاوز العون المتظلم في مقاله حدود اللياقة، فالأمر طبيعي. و لكن أن يلجأ للثلب أو الشتم، فذلك ما يعرّضه للمؤاخذة. و ذلك كما أقرّت به المحكمة الإدارية ضمنيا في قرارها الصادر في 21 مارس 1983، إذ قضت بما يلي:" و لئن وردت بمكتوب العارض المبين أعلاه بعض العبارات الشديدة اللهجة، فإن مضمونها لم يتعد أن يكون إلحاحا في لفت نظر السلط المسؤولة إلى ما سبق له أن أثاره من أفعال و لم يصل بأية حال إلى درجة الشتم و الثلب".

الفرع 1 – تجنب الثلب.

عند طرح قضيته أمام الرأي العام، على العون المتظلم أن يتجنب ثلب أي كان في مقاله.

و على معنى الفصل 50 من مجلة الصحافة،" يعتبر ثلبا كل ادعاء أو نسبة شيء بصورة علنية من شأنه أن ينال من شرف أو اعتبار شخص أو هيئة رسمية ".

و إذا كان بإمكان صاحب المقال أن يثبت صحة ادعائه للتفصّي من المسؤولية – في بعض الصور المحددة* – فإنه يكون عرضة للعقوبة، إن لم يثبت ادعاءه.

* في نطاق أحكام الفصل 57 (جديد) من مجلة الصحافة، يمكن إثبات موضوع الثلب بالطرق الاعتيادية إذا كان متعلقا بالخطة فقط في صورة ما نُسب مثلا إلى إدارة عمومية أو إلى عضو من الحكومة أو موظف عمومي.

و حسب الحالة الماثلة، قد تسلط عليه العقوبة المنصوص عليها بالفصل 51 (جديد) أو 52 (جديد) أو 53 من مجلة الصحافة*.

الفرع 2 – تجنب الشتم.

عند طرح قضيته عبر الصحافة، على العون المتظلم أن يتجنب شتم أي كان في مقاله.

وعلى معنى الفصل 54 (جديد) من مجلة الصحافة،" تعتبر شتما كل عبارة تنال من الكرامة أو لفظة احتقار أو سب لا تتضمن نسبة شيء معين ".

و إن كان لا جُناح على القائم بالشتم في صورة تعرّضه لاستفزاز مسبق، فإن صاحب الفعلة يكون عرضة للعقوبة في غياب أي شكل من أشكال الاستفزاز المسبق.

و سواء توجّه الشتم إلى الإدارة ذاتها أو إلى غيرها، فإن الفاعل يعرّض نفسه للعقوبة المنصوص عليها بالفصل 54 (جديد) ذلك**.

الباب 2 – في التعقيب على العرائض.

تعقيبا على عرائض التظلم المنشورة بالصحافة، يمكن لأي سلطة عمومية– وقع التعرّض لها – أن تمارس حقها في الاستدراك عند الاقتضاء. و لكل شخص وقع التعرّض له في المقال الذي نُشر أن يمارس حقه في الرد، إن عنّ له ذلك.

* فمن يقوم بثلب إدارة عمومية مثلا، يقع تحت طائلة أحكام الفصل 51(جديد)؛ فيعاقب بالسجن من عام إلى ثلاثة أعوام و بخطية من 120 إلى 1200 دينار.
و من يقوم بثلب عضو من الحكومة أو موظف عمومي مثلا، يقع تحت طائلة أحكام الفصل 52 (جديد)؛ فيناله نفس العقاب اللمنصوص عليه بالفصل 51 (جديد).
أما من يقوم بثلب أحد الخواص، فيقع تحت طائلة أحكام الفصل 53 و عقابه السجن من 16 يوما إلى ستة أشهر و خطية من 120 إلى 1200 دينار أو إحدى العقوبتين فقط.

** و قد اقتضى ذلك الفصل عقابا بالسجن من 16 يوما إلى ثلاثة أشهر و خطية من 120 إلى 1200 دينار.

القسم 1 – في حق الاستدراك.

إن ارتأت إحدى السلط العمومية أن المقال الذي نُشر يستدعي منها تعقيبا فيما يخصّها، فيمكنها أن تُوافي مدير النشرية بجميع الاستدراكات بشأن الأعمال الوظيفية التي عُرضت على غير حقيقتها.

و ما على المسؤول على الصحيفة إلا إدراج الردود الواردة عليه، بطالع العدد الموالي من النشرية و إلا تعرّض للخطية المالية.

القسم 2 – في حق الرد.

إذا ارتأى أحدهم أن المقال الذي نُشر يمسّه بصفة شخصية، فيمكنه الرد عنه في حدود ما يعنيه أمره. و للاستئثار بحق الرد، يكفي التعرّض لذات الشخص المعني و لو بشكل ضمني؛ فليس من الضروري إبراز كامل هويته، بل تكفي الإشارة إلى ما يَقود للتعرف عليه.

و في حال تلقيه ردودا على المقال الذي نشر بصحيفته، على مدير النشرية أن يقوم بنشرها وفق الإجراءات المنصوص عليها بقانون الصحافة.

فبالنسبة للجرائد اليومية، يجب إدراج الرد الوارد في أجل ثلاثة أيام بالجريدة. و بالنسبة للجرائد الأخرى، ففي العدد الموالي من الجريدة. و يبتدئ سريان الأجل المحدد من تاريخ الاتصال بالرد بالنسبة لجميع الجرائد.

و من المفروض أن " يقع إدراج الرد في موضع يجعل اطلاع القارئ عليه لا مناص منه و بنفس أحرف الفصل المتسبب فيه و بدون أي إقحام "، كما هو منصوص عليه بالفصل 28 من مجلة الصحافة.

و بدون احتساب الأسطر الخاصة بالعنوان و التحيات و المقدمات المألوفة و الإمضاء، يمكن أن يكون نص الرد من حيث طوله بطول المقال الذي تسبب

فيه. و ذلك دون أن يتجاوز الرد 200 سطرا على أقصى تقدير، كما جاء في الفصل 28 ذاته.

أما في حال الامتناع عن إدراج الردود الواردة على الجريدة، فإن مدير النشرية يُـعرّض نفسه للخطية المالية.

المحور التاسع – لدى رئاسة الجمهورية.

*** تقديم.**

للعون العمومي الذي حُرم حقوقا و بذل من أجلها مساعي– خاصة لدى السلط الإدارية و القضائية – أن يلجأ عند الاقتضاء إلى مصالح رئاسة الجمهورية. و للمصالح المختصة أن تتخذ الإجراءات اللازمة.

و لما كانت تونس تقوم على مبادئ دولة القانون و التعددية كما هو منصوص عليه بالفصل 5 من دستورها، فإن رئيس الجمهورية هو الضامن لاحترام القانون و هو الضامن لحياد الإدارة.

و عليه، فلا بأس من إثارة بعض المسائل التي تَشغَـل عددا من الموظفين و التي تدخل في مشمولات الرئاسة.

الباب 1 – في ضمان احترام القانون.

إن رئيس الجمهورية هو الضامن لاحترام الدستور و القانون و لتنفيذ المعاهدات، كما هو منصوص عليه بالفقرة 1 من الفصل 41 (جديد) من الدستور.

ووفاء بتعهدات الدولة بخصوص ضمان الحق النقابي كما تقتضيه اتفاقية الحرية النقابية و التزاما بتعهداتها بخصوص ضمان تنفيذ الأحكام القضائية كما كفله العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، فإنه ينبغي ضمان الاعتراف بالحق النقابي لأي سلك معني من أسلاك الوظيفة العمومية، كما ينبغي ضمان تنفيذ كل حكم بات صدر على الإدارة و يطالب صاحبه بإنفاذه.

القسم 1 – في ضمان الاعتراف بالحق النقابي.

الحق النقابي مضمون، بالنسبة لسائر العمال في القطاعين العام و الخاص. غير أنه يمكن اتخاذ بعض التدابير الخاصة، في شأن أعوان

القوات المسلحة و الشرطة.

ذلك ما يمكن استخلاصه من نص الاتفاقية الدولية عدد 87 المعتمدة في 9 جويلية 1948 و المسماة باتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي و التي تمت المصادقة عليها وطنيا بمقتضى الأمر المؤرخ في 11 جوان 1957.

و قد تم التأكيد على تلك الضمانات- الواردة بالاتفاقية المذكورة – صلب نصّيْ العهدين الدوليين لحقوق الإنسان المصادق عليهما وطنيا. فقد جاء في الفقرة 3 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و كذلك في الفقرة 3 من المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ما يلي نصه:" ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية ".

و إن كانت المادة 9 من اتفاقية الحرية النقابية تجيز اتخاذ بعض التدابير الخاصة إزاء أعوان القوات المسلحة و الشرطة – قد تصل إلى حد منعهم من الحق النقابي – فلا شيء بالاتفاقية يجيز اتخاذ مثل تلك التدابير حيال أية أسلاك أخرى.

و لما وقع تحجير الحق النقابي على أعوان الديوانة بموجب أحكام الفصل 9 من القانون عدد 46 المؤرخ في 15 ماي 1995. و قد سبق تحجيره من قبل بموجب أحكام الفصل 46 من الأمر عدد 1374 المؤرخ في 17 سبتمبر 1991؛

و لما وقع تحجير حق الإضراب على رجال القضاء من الصنف العدلي بموجب أحكام الفصل 18 من القانون عدد 29 المؤرخ في 14 جويلية 1967 و على أعضاء المحكمة الإدارية بموجب أحكام الفصل 5 من القانون عدد 67 المؤرخ في غرة أوت 1972 و على أعضاء دائرة المحاسبات بموجب أحكام الفصل 6 من المرسوم عدد 6 المؤرخ في 26 سبتمبر 1970. مع العلم بأن حق الإضراب يعد جزءا لا يتجزأ من الحق النقابي، كما أقره المشرع التونسي ذاته خلال مداولات المجلس التأسيسي حول مشروع دستور الجمهورية؛

فإن مثل تلك الأحكام التشريعية المحجرة للحق النقابي – على خلاف مقتضيات اتفاقية الحرية النقابية – تكون موْصُومة بعدم الدستورية. و لعله من نافلة القول، التذكير بأفضلية المعاهدات الدولية على سائر القوانين الداخلية.

و في غياب محكمة دستورية يمكنها إلغاء كل قانون تثبت عدم دستوريته أمامها و في ظل مجلس دستوري قائم لا يختص بذلك، فإنه بإمكان رئيس الجمهورية أن يلغي مثل تلك الأحكام التشريعية المشار إليها، بما يُمكّن رجال القضاء و أعوان الديوانة من ممارسة كامل حقهم النقابي المعترف به بالقانون الدولي.

القسم 2 – في ضمان تنفيذ الأحكام القضائية.

إن امتثال الإدارة لحكم القضاء من مقتضيات العمل بمبادئ دولة القانون التي تم التنصيص عليها بأحكام الدستور.

و من جهة أخرى، فإن ضمان إنفاذ الأحكام الصادرة لفائدة المتظلمين – و لو على جهة الإدارة – يعد من الضمانات التي تعهدت بها الدولة عند توقيعها على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية. و قد تمت المصادقة

عليه بمقتضى القانون عدد 30 المؤرخ في 29 نوفمبر 1968.

و لما كانت الدولة حريصة على استخلاص ديونها المتخلدة بذمة مدينيها إلى حد استخدام " امتياز الخزينة " لتَضمن الأولوية في الاستخلاص عن غيرها، فمن الإنصاف أن تراعي الدولة مصالح الآخرين في استخلاص ديونهم المتخلدة بذمتها و في إنفاذ أية أحكام باتة صدرت عليها.

و فيما يتعلق بالأحكام التي تصدرها المحكمة الإدارية، فقد اقتضى الفصل 87 مكرر من القانون عدد 40 لسنة 1972 كما تم تعديله بالقانون عدد 67 لسنة 1983 أن يتولى الرئيس الأول للمحكمة الإشارة دوريا بالتقرير العام السنوي الذي يرفعه إلى رئيس الجمهورية إلى جملة العوائق التي يمكن أن تكون قد حالت دون تنفيذ الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة.

و للموفق الإداري أن يشير من ناحيته إلى الصعوبات التي حالت دون الاستجابة لمساعيه بإنفاذ الأحكام الصادرة على الإدارة من مختلف المحاكم. وذلك عند إعداد تقريره السنوي الموجه إلى رئيس الدولة.

و مهما تنوعت العوائق و الصعوبات، فلا يمكن الارتكان إليها لتفصّي الإدارة من مسؤولية تنفيذ أي حكم بات أصدره القضاء عليها. لذلك، ينبغي اتخاذ المبادرة بإلزام جميع الإدارات العمومية بالاستجابة في الواقع لتنفيذ جميع الأحكام الباتة. فذلك من باب الالتزام بمبادئ دولة القانون و الوفاء بالتعهدات الدولية.

الباب 2 – في ضمان حياد الإدارة.

في الدولة التي تقوم على مبادئ القانون و التعددية، من الطبيعي أن تكون الإدارة حريصة على استقلالها تجاه كل الهيئات القائمة، بما فيها الحزب الحاكم. فاستقلال الإدارة ضمانة أكيدة لمعاملة الجميع على قدم المساواة.

القسم 1 – في ضمان الاستقلالية عن الحزب الحاكم.

أمام كل المظاهر التي قد تشكك في استقلالية الإدارة تجاه الحزب الحاكم، ينبغي اتخاذ المبادرة بتصويب الأمور الخاطئة. فاستقلال الإدارة يجب أن يكون بمنأى عن كل الشبهات و في جميع الأحوال.

و من المظاهر البارزة التي باتت تستدعي المعالجة، نشاط الشعب المهنية داخل مقرات الإدارة و إحالة بعض الأعوان العموميين للعمل على ذمة " التجمع " و اعتبارهم في حالة مباشرة إزاء الإدارة.

الفرع 1 – إعادة النظر في الشعب المهنية.

لما كان التجمع الدستوري الديمقراطي قد تميز عن غيره من الأحزاب القانونية بتأسيس شعب مهنية داخل مواقع العمل، بما فيها مقرات الإدارة. علما بأن تلك الشعب لا هي بالنقابات المهنية المسموح بنشاطها في صفوف الشغالين عامة. و لا هي بالهياكل الحزبية الخالصة التي تُبعث خارج مواقع العمل بطبيعتها؛

و لما كان رئيس الشعبة مكلفا بـ" رفع المواضيع السياسية السرية منها و الأكيدة إلى الجامعة و لجنة التنسيق بواسطة ملحوظة خاصة و حينية "، كما هو مدوّن بدليل العمل القاعدي الصادر عن " التجمع " في أكتوبر 1994؛

فإن نشاط الشعب المهنية داخل مقرات الإدارة، يكون مثار جدل لا محالة حول مدى استقلالية الإدارة في الواقع.

و كما بات مشهودا، فإن الشعب توزع بطاقات الانخراط بين الأعوان خلال ساعات العمل و تعقد بعض مؤتمراتها بالمنخرطين برحاب الإدارة.

و في مثل هذه الظروف السائدة، لا عجب أن يستأثر بعض الأعوان المنتسبين لـ" التجمع " بمواقع و حظوظ أفضل من غيرهم.

و ضمانا لتكافؤ الفرص أمام الجميع، فإنه تجدر المبادرة بوضع حد لنشاط الشعب المهنية داخل مقرات الإدارة. و لكل عون منخرط بحزب ما أن ينشط داخل الفضاءات التي يتيحها حزبه، خارج أماكن الخدمة العمومية. فذلك ما يحفظ حقه في ممارسة العمل السياسي و للإدارة حقها في الحفاظ على الإستقلالية.

الفرع 2 – تصحيح " الوضع على الذمة ".

بالاعتماد على منشور صدر بتاريخ 31 أوت 1967، دأبت الإدارة على وضع عدد من أعوانها على ذمة العمل ببعض المنظمات الوطنية، علاوة على الحزب الحاكم دون غيره من الأحزاب القانونية.

و في هذه الوضعية، يستمر الأعوان – الذين غادروا ميدان الوظيفة العمومية – في الحصول على مرتباتهم كاملة، من قبل إداراتهم الأصلية. و كما جرى به العمل، يتم إدراج " الوضع على الذمة " ضمن وضعيات المباشرة إزاء الإدارة.

و لأن حالة المباشرة هي الحالة الاعتيادية التي يكون فيها الموظف مباشرا فعلا لوظائف خطته بإدارته المشغلة – كما هو منصوص عليه بالفصل 60 من قانون الوظيفة العمومية – فإنه لا يستقيم تنزيل " الوضع على الذمة " صلب هذه الحالة المذكورة. و الاستناد على مجرد منشور إداري لا يمكن أن يبرر بحال اتخاذ أي إجراء مخالف للقانون ذاته.

و مما تجدر إليه الملاحظة أنه سبق لمجلس الدولة بفرنسا أن أصدر حكمه بإلغاء مثل ذلك الإجراء المنتقد، منذ سنة 1974*.

* و ذلك كما وقعت الإشارة إليه بالصفحتين 226 و 227 من الجزء الأول من كتاب الموظف في القانون التونسي لصلاح الدين الشريف و ماهر كمون – 1999، فقد جاء بالصفحة 226 مثلا:"لقد تم استعمال هذا الإجراء بالإدارة الفرنسية إلى حين إقرار عدم شرعيته من قبل مجلس الدولة(راجع مجلس الدولة الفرنسي 8 جانفي 1974... مجموعة أحكام المجلس ص 550)".

و طالما تبين أن " الوضع على الذمة " فاقد للمشروعية القانونية، فمن الضروري أن تعمل الإدارة على تصحيح الأوضاع القائمة.

و لعل ملامح التصحيح تكمن في إجراء تسوية، يستعيض فيها عن " الوضع على الذمة " بحالة الإلحاق المعروفة. فالإلحاق بالمنظمات الوطنية أمر تتيحه أحكام الفصل 61 من قانون الوظيفة العمومية.

و إذا تأكد أن حالة الإلحاق لا تفي وحدها بالحاجة، فمن الممكن سن أحكام تشريعية تستوعب حالة " على الذمة " ضمن الحالات القانونية إزاء الإدارة. ومن الضروري أن لا تبدو الإدارة بحال و كأنها تُموّل توظيف أي كان من أعوانها لفائدة طرف على حساب طرف آخر.

القسم 2 – في ضمان المعاملة على قدم المساواة.

لما كان الفصل 10 من قانون الوظيفة العمومية قد اقتضى بألا يتضمّن الملف الشخصي للعون العمومي ما يشير إلى أفكاره السياسية أو الفلسفية أو الدينية، فلا بد للإدارة من توخي أسلوب المساواة بين أعوانها؛ بغض النظر عن طبيعة أفكارهم و مهما كان مجال تدخلها تجاههم.

و إزاء السلطة التقديرية التي تمارسها الإدارة بشأن أعوانها إلى الحد الذي قد يثير الشك حول سلامة تصرفها في بعض الحالات الخاصة، فإنه يتجه مَلءُ الفراغ القانوني بخصوص أية مسائل حساسة كمسألتي التأديب و إسناد خطط المسؤولية.

الفرع 1 – وضع مقاييس مدققة لإسناد خطط المسؤولية.

بالاستناد على ما جاء بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المصادق عليه وطنيا – بمقتضى القانون عدد 30 لسنة 1968 – فإنه يتعين على الإدارة أن تكفل المساواة بين أعوانها

في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباريْ الكفاءة و الأقدمية.

و إن تمت مراعاة مثل تلك المقاييس الموضوعية في الأمر عدد 188 المؤرخ في 11 فيفري 1988 و المتعلق بإسناد الخطط الوظيفية المشتركة و الإعفاء منها، فذلك لم يتعد إطار " الشروط الدنيا " المطلوبة للتسمية. أما " الشروط الخاصة " بالترقية، فلم تحدد بأكملها بمقتضى نصوص قانونية مفصلة.

لذلك، تجدر المبادرة بوضع مقاييس مدققة تقيد الإدارة في عملية تقييم المترشحين لمختلف خطط المسؤولية، بما يكرّس مبدأ إسناد المناصب لذوي الكفاءات و يحُول في الواقع دون تهميش أو إقصاء أية كفاءة مهنية.

الفرع 2 – صياغة مدوّنة للأخطاء و العقوبات التأديبية.

لئن حدد النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية العقوبات التأديبية الممكن تسْليطها على الأعوان العموميين، فإنه لم يحدد في المقابل قائمة الأخطاء التي يمكن أن تؤدي إليها. علما بأن حصر مثل تلك الأخطاء ليس أمرا مستحيلا.

لذلك، تجدر المبادرة بوضع تعريف أو ضرب أمثلة على الأخطاء التأديبية. و ذلك على النحو الذي يكفل التناسب بين الخطأ المرتكب و العقوبة المسلطة.

و كما هو معمول به في المادة الجزائية من حيث الأخذ بمبدإ " لا جريمة بدون نص "، يصبح العمل بمبدإ " لا خطأ مهنيا بدون نص " في المادة التأديبية أمرا واقعا.

و بوضع مدوّنة للأخطاء و العقوبات التأديبية، يتساوى كافة الأعوان المرتكبين لأخطاء مهنية في الجزاء، على أساس أحكام قانونية معلومة سلفا و ليس حسب اجتهادات إدارية قد تختلف نوعيّا فيما بين الحالات المتماثلة.

الخاتمة.

بعد استنفاد جميع طرق التظلم المتاحة أمامه على الصعيد الوطني، يمكن للعون العمومي أن يرفع تظلمه عند اللزوم إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان لدى الأمم المتحدة. و ذلك، إن كان يشكو انتهاك أي حق من الحقوق التي كفِلها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية.

و طريقة التظلم هذه تنظّمها أحكام البروتوكول الاختياري الملحق بذلك العهد الدولي و الذي صادقت بلادنا عليه.

ومن بين تلك الحقوق التي يمكن للعون العمومي أن يتظلم بشأنها إلى اللجنة الدولية بعض الحقوق التي سلف ذكرها و التي يجدر التذكير بها على النحو التالي:

- الحق في حرية الفكر و الوجدان و الدين.
- الحق في حرية التعبير.
- الحق في حرية تكوين النقابات و الجمعيات و الانضمام إليها، من أجل حماية المصالح المشروعة.
- إتاحة فرصة تقلد الوظائف العامة، على قدم المساواة مع الآخرين.
- المساواة أمام القانون و في التمتع بحمايته.
- المساواة أمام القضاء و ضمان النظر المنصف من قبل المحكمة.
- ضمان إنفاذ الأحكام الصادرة لمصلحة المتظلمين.

و لئن اشترطت المادة 2 من البروتوكول الدولي استنفاد العارض لجميع طرق التظلم المحلية المتاحة حتى تقبل عريضته من قبل اللجنة المذكورة، فإن المتظلم يكون معفيا من هذا الشرط في جميع الحالات التي تستغرق فيها إجراءات التظلم مددا تتجاوز الحدود المعقولة، كما جاء بالمادة 5 من نفس البروتوكول.

و لكي لا ترفض عريضة التظلم، يجب أن تحمل إمضاء صاحبها، دون أن تكون -- في رأي اللجنة – منطوية على إساءة استعمال لحق تقديم الرسائل أو منافية لأحكام العهد الدولي المشار إليه، كما نصت عليه أحكام المادة 3 من البروتوكول الدولي.

و إذا ما قبلت العريضة شكلا، فإن اللجنة المتعهدة تحيل رسالة التظلم إلى الدولة المعنية بالأمر. و على هذه الأخيرة أن توافي اللجنة في غضون ستة أشهر بالإيضاحات أو البيانات الكتابية اللازمة لجلاء المسألة، مع الإشارة عند الاقتضاء إلى أية تدابير قد تكون اتخذتها لرفع الظلامة. و ذلك كما تم التنصيص عليه بالمادة 4 من البروتوكول المذكور.

و على ضوء جميع المعلومات الكتابية التي تتوفر لها من قبل الشخص المتظلم و من قبل الدولة المعنية بالأمر، تتولى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان النظر في الشكوى المعروضة عليها، في نطاق اجتماعات مغلقة.

و إذا تبين للجنة المنعقدة أن المسألة المثارة في عريضة التظلم هي ذاتها محل دراسة بالفعل من قبل هيئة أخرى من هيئات التحقيق أو التسوية الدولية، فإنها تتخلى عن النظر في العريضة المقدمة. و ذلك عملا بأحكام المادة 5 من البروتوكول الدولي.

و فيما عدا مثل تلك الحالة، فإن اللجنة التي تولت النظر في الشكوى تقوم بإبلاغ الأطراف المعنية بالرأي الذي انتهت إليه، عن طريق المراسلة.

و للجنة أن تدرج في تقريرُها السنوي ملخصا للأعمال التي قامت بها في نطاق القضايا الموكولة إليها. و عن طريق المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة، تتولى هذه اللجنة تقديم تقريرها السنوي إلى الجمعية العامة للمنتظم الأممي.

و هكذا، فباستكمال طريقة التظلم لدى لجنة حقوق الإنسان العاملة على الصعيد الدولي، يتم استنفاد مجمل طرق التظلم المتاحة أمام العون العمومي الساعي لنيل حقوقه بالطرق القانونية.

و ما على الدولة التي تقوم على مبادئ القانون و التعددية إلا أن تضمْن في الواقع تأدية الإدارة للحقوق المخولة لأعوانها بموجب استحقاقات الشغل المحمولة عليها.

فبالالتزام الفعلي بتطبيق القوانين العادلة و بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصلحة المتظلمين، تحصّن الدول نفسها ضد ما قد يصدر عن بعض الأشخاص من ردود فعل اضطرارية في حال انتهاك حقوقهم و عدم تعويضهم عنها.

فـ" من الضروري أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكي لا يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد و الظلم "، كما هو منصوص عليه بديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

مراجع:

1- **كتب.**

- الموظف العمومي: حقوقه و واجباته – المنجي الدُّكالي.
مطبعة فن الطباعة: 2003.
- الموظف في القانون التونسي – صلاح الدين الشريف و ماهر كمون.
دار إسهامات في أدبيات المؤسسة: 1999.
- مبادئ القانون الإداري التونسي – توفيق بو عشبة.
المدرسة القومية للإدارة: 1995.
- القضاء الإداري و فقه المرافعات الإدارية في تونس – عياض إبن عاشور. سراس للنشر: 1998.
- القانون الأساسي للبلديات و النصوص التطبيقية – صالح بو سطعة.
منشورات المطبعة الرسمية: 2000.
- الجمعيات في تونس – رضا خماخم.
شركة أوربيس للطباعة: 1999.
- مدخل إلى قانون الإعلام و الاتصال في تونس – محمد حمدان.
معهد الصحافة و علوم الإخبار: 1996.

2- نصوص قانونية.

• معاهدات دولية مصادق عليها وطنيا.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية.
و البروتوكول الاختياري الملحق به.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

- اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي.
- اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الاجتماعية.
- اتفاقية ممثلي العمال.

- قوانين و تراتيب داخلية.

- الدستور.
- مجلة الالتزامات و العقود.
- مجلة المرافعات المدنية و التجارية.
- مجلة الشغل.
- مجلة المحاسبة العمومية.
- مجلة الصحافة.
- المجلة الجزائية.
- قانون المحكمة الإدارية.
- النظام الأساسي العام لأعوان الدولة و الجماعات العمومية المحلية و المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية(قانون الوظيفة العمومية).
- النظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل و الأمراض المهنية في القطاع العمومي.
- النظام الخاص للتعويض للموقوفين و المحكوم عليهم الذين ثبتت براءتهم.
- قوانين و تراتيب مختلفة منشورة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

3- **فقه قضاء.**

مجموعة قرارات المحكمة الإدارية.

4- وثائق مختلفة.

- القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد العام التونسي للشغل.
- ميثاق الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان.
- دليل العمل القاعدي للتجمع الدستوري الديمقراطي.
- حوار مع الموفق الإداري – جريدة الصباح ليوم 8 جانفي 2005.
- مقال حول التفاوض في قطاع الوظيفة العمومية – جريدة الشروق ليوم 13 جويلية 2005.

الفهرس.

طبع : الشركة التونسية لفنون الرسم
19 نهج المصنع المنطقة الصناعية أريانة المطار
الهاتف : 316 940 71 – الفاكس : 211 940 71

نشر : مجمع الاطرش لتوزيع الكتاب المختص
95 شارع لندرة 1000 تونس
الهاتف : 123 241 71 – الفاكس : 490 330 71

دليل الموظف
للدفاع عن حقوقه



هذا الكتاب :

للعون العمومي حقوق مخوّلة بوصفه عاملا في ميدان الوظيفة العمومية. وما على الإدارة - إنْ بدافع تلقائي أو بتدخّل شرعي - إلا إفساح المجال واسعا أمام سائر أعوانها للتمتع بحقوقهم كاملة.

ويترجم مدى استجابة الإدارة لواجب تأدية الحقوق لأصحابها عن مدى التزامها في الواقع بمبادئ دولة القانون التي تم التنصيص عليها بأحكام الدستور.

وهذا الكاتِب :

المنجي الدّكالي : خرّيج المرحلة الثالثة من التعليم العالي. درس مادة قانون الشغل كما درس مادة القانون الإداري. انتدب للعمل بالقطاع الخاص والقطاع العمومي.

وهو باحث في قوانين الشغل والوظيفة العمومية. من إصداراته، كتاب «التقاضي في مادة الشغل» وكتاب «الموظف العمومي : حقوقه وواجباته».

نشر وتوزيع : مجمع الأطرش لتوزيع الكتاب المختص

ر.د.م.ك. I.S.B.N. : 9973 - 718 - 00 - 3

سنة 2007

السعر : 8 دنانير